

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**

**ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS**

**Informe Final de Investigación  
Presentado al Honorable Consejo Directivo  
De la Escuela de Ciencias Psicológicas**

**LA PERCEPCIÓN DE LAS PERSONAS NO VIDENTES SOBRE LA  
DISCRIMINACIÓN LABORAL EN EDADES DE 20-60 AÑOS  
PARTICIPANTES DEL PROYECTO  
AGORA (ASCATED).**

**Por:  
JULIA SCARLET MORAGA PORRAS**

**Previo a optar el título de:**

**PSICÓLOGA**

**En el grado académico de**

**LICENCIATURA**

**Guatemala, noviembre del 2010**

## **MIEMBROS CONSEJO DIRECTIVO**

**Doctor César Augusto Lambour Lizama**  
**DIRECTOR INTERINO**

**Licenciado Héctor Hugo Lima Conde**  
**SECRETARIO INTERINO**

**Jairo Josué Vallecios Palma**  
**REPRESENTANTE ESTUDIANTIL**  
**ANTE CONSEJO DIRECTIVO**



**ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLOGICAS**  
CENTRO UNIVERSITARIO METROPOLITANO -CUM-

9a. Avenida 9-45, Zona 11 Edificio "A"  
TEL.: 2485-1910 FAX: 2485-1913 y 14  
e-mail: usacpsic@usac.edu.gt

CC. Control Académico  
CIEPs.  
Archivo  
Reg. 768-2010  
DIR. 497-2010

De Orden de Impresión Informe Final de Investigación

02 de noviembre de 2010

Estudiante  
Julia Scarlet Moraga Porras  
Escuela de Ciencias Psicológicas  
Edificio

Estudiante:

Transcribo a usted el ACUERDO DE DIRECCIÓN CIENTO SETENTA Y CINCO  
GUION DOS MIL DIEZ (175-2010), que literalmente dice

**"CIENTO SETENTA Y CINCO:** Se conoció el expediente que contiene el informe Final de Investigación, titulado: **"LA PERCEPCIÓN DE LAS PERSONAS NO VIDENTES SOBRE LA DISCRIMINACIÓN LABORAL EN EDADES DE 20-60 AÑOS PARTICIPANTES DEL PROYECTO AGORA (ASCATED)"**, de la carrera de Licenciatura en Psicología, realizado por:

**JULIA SCARLET MORAGA PORRAS**

**CARNÉ No. 9719686**

El presente trabajo fue asesorado durante su desarrollo por la Licenciada Angelina González Archila y revisado por la Licenciada Miriam Elizabeth Ponce Ponce. Con base en lo anterior, se **AUTORIZA LA IMPRESIÓN** del Informe Final para los trámites correspondientes de graduación, los que deberán estar de acuerdo con el Instructivo para Elaboración de Investigación de Tesis, con fines de graduación profesional."

Atentamente,

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

Doctor César Augusto Lambour Lizama  
DIRECTOR INTERINO

Nelveth S.





**ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS**

CENTRO UNIVERSITARIO METROPOLITANO - CUM

9ª. Avenida 9-45, zona 11 Edificio "A"

Tel. 24187530 Telefax 24187543

e-mail: usacpsic@usac.edu.gt

CIEP. 768-2010  
REG: 020-2009  
REG: 027-2010

**INFORME FINAL**

Guatemala, 27 de Octubre 2010

**SEÑORES**

**CONSEJO DIRECTIVO**

**ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS**

**CENTRO UNIVERSITARIO METROPOLITANO**

Me dirijo a ustedes para informarles que la Licenciada Miriam Elizabeth Ponce Ponce ha procedido a la revisión y aprobación del **INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN** titulado:

**"LA PERCEPCIÓN DE LAS PERSONAS NO VIDENTES SOBRE LA DISCRIMINACIÓN LABORAL EN EDADES DE 20-60 AÑOS PARTICIPANTES DEL PROYECTO AGORA (ASCATED)."**

**ESTUDIANTE:**

**Julia Scarlet Moraga Porras**

**CARNÉ No:**

**97-19686**

**CARRERA: Licenciatura en Psicología**

El cual fue aprobado por la Coordinación de este Centro el día 22 de Octubre 2010 y se recibieron documentos originales completos el 25 de Octubre 2010, por lo que se solicita continuar con los trámites correspondientes para obtener **ORDEN DE IMPRESIÓN**

**"ID Y ENSEÑAD A TODOS"**

  
**Licenciada Mayra Friné Luna de Álvarez**  
**COORDINADORA**

**Centro de Investigaciones en Psicología-CIEPs. "Mayra Gutiérrez"**



c.c    archivo  
Arelis



**ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLOGICAS**

CENTRO UNIVERSITARIO METROPOLITANO -CUM-

9ª. Avenida 9-45, zona 11 Edificio "A"

Tel. 24187530 Telefax 24187543

e-mail: usacpsic@usac.edu.gt

**CIEPs**

**769-2010**

**REG:**

**020-2009**

**REG**

**027-2010**

Guatemala, 27 de Octubre 2010

Licenciada Mayra Friné Luna de Álvarez, Coordinadora.  
Centro de Investigaciones en Psicología  
-CIEPs.- "Mayra Gutiérrez"  
Escuela de Ciencias Psicológicas

Licenciada Luna:

De manera atenta me dirijo a usted para informarle que he procedido a la revisión del **INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN**, titulado:

**" LA PERCEPCIÓN DE LAS PERSONAS NO VIDENTES SOBRE LA DISCRIMINACIÓN LABORAL EN EDADES DE 20-60 AÑOS PARTICIPANTES DEL PROYECTO AGORA (ASCATED)."**

**ESTUDIANTE:**

**Julia Scarlet Moraga Porras**

**CARNE**


**97-19686**

**CARRERA: Licenciatura en Psicología**

Por considerar que el trabajo cumple con los requisitos establecidos por el Centro de Investigaciones en Psicología, emito **DICTAMEN FAVORABLE** el día 17 de Agosto 2010 por lo que solicito continuar con los trámites respectivos.

Atentamente,

**"ID Y ENSEÑAD A TODOS"**

  
**Licenciada Miriam Elizabeth Ponce Ponce**  
**DOCENTE REVISOR**



/Arelis.

c.c. Archivo

Junio 2010

Licda. Mayra Luna  
Coordinadora  
Centro de Investigaciones en Psicología –CIEPs- “Mayra Gutiérrez”  
Escuela de Ciencias Psicológicas

Presente

Como asesora de contenido del trabajo de investigación de la alumna Julia Scarlet Moraga Porras, carné # 9719686, hago constar que, luego de su respectiva revisión, doy mi aprobación del Informe Final titulado:

*La Percepción de las Personas No Videntes sobre la Discriminación Laboral en Edades de 20-60 años participantes del Proyecto AGORA (ASCATED).*

Por lo que extendiendo la presente carta de aprobación para que pueda continuar con la realización del trabajo de tesis que corresponde.

Sin otro particular, me suscribo.

Atentamente



Licda. Angelina González Archila  
Colegiado No. 853



**ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLOGICAS**

CENTRO UNIVERSITARIO METROPOLITANO -CUM-

9ª. Avenida 9-45, zona 11 Edificio "A"

Tel. 24187530 Telefax 24187543

e-mail: usacpsic@usac.edu.gt

**CIEPs: 202-2010**

**REG: 027-2010**

**APROBACIÓN DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

Guatemala, 25 de Mayo 2010

**ESTUDIANTE:**

**Julia Scarlet Moraga Porras**

**CARNÉ No.**

**97-19686**

Informamos a usted que el **PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**, de la Carrera **Licenciatura en Psicología** titulado:

**"LA PERCEPCIÓN DE LAS PERSONAS NO VIDENTES SOBRE LA DISCRIMINACIÓN LABORAL EN LA SOCIEDAD GUATEMALTECA."**

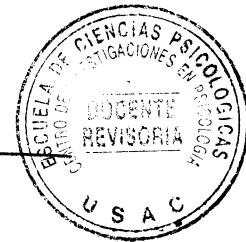
**ASESORADO POR** Licenciada Angelina González Archila

Por considerar que cumple con los requisitos establecidos por el Centro de Investigaciones en Psicología -CIEPs-, ha sido **APROBADO** por la Coordinación de Investigación, el día 18 de Mayo 2010 y se solicita iniciar la fase de Informe Final de Investigación.

Atentamente,

**"ID Y ENSEÑAD A TODOS"**

*por Miriam Elizabeth Ponce Ponce*  
**Licenciada Miriam Elizabeth Ponce Ponce**  
**DOCENTE REVISOR**

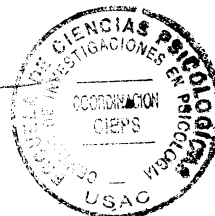


**Vo.Bo.**

*Mayra Luna de Alvarez*  
**Licenciada Mayra Luna de Alvarez, Coordinadora.**

**Centro de Investigaciones en Psicología CIEPs. "Mayra Gutiérrez"**

/Arelis  
c.c. archivo





## Asociación de Capacitación y Asistencia Técnica en Educación y Discapacidad

Ref. 1172-2010

Guatemala, 12 de octubre de 2010

Licda. Mayra Luna  
Coordinadora del Centro de  
Investigaciones en Psicología –CIEPS-  
Universidad de San Carlos de Guatemala  
Ciudad.

Licenciada Luna:

Reciba un cordial saludo de la Asociación de Capacitación y Asistencia Técnica en Educación y Discapacidad -ASCATED.

Por medio de la presente se hace constar que la estudiante de Psicología **JULIA SCARLET MORAGA PORRAS**, quien se identifica con Cédula de vecindad A-1 976984 y Carné No. 9719686, realizó en esta Institución durante el mes de junio del año en curso, el trabajo de investigación denominado **“La Percepción de las Personas No Videntes sobre la Discriminación Laboral en Edades de 20 a 60 años, participantes del Proyecto ASCATED-ÁGORA-GUATEMALA.**

La estudiante se presentó a la sede de ASCATED, donde entrevistó a 6 beneficiarios con discapacidad visual de este proyecto, que se encontraban participando en el curso de Atención al Cliente (durante 2 días) y también al Instituto INDEMACUP de la zona 7 donde entrevistó a 11 beneficiarios participantes en el curso de Emprendedores Masajistas.(durante 2 semanas).

Sin otro particular y esperando conocer los resultados finales de dicho estudio, nos suscribimos atentamente,

Licda. Gabriela C. de Búrbano  
Directora de ASCATED

Lic. Marco Antonio Gálvez  
Coordinador Proyecto Ágora Guatemala

cc.archivo



### Nuestro compromiso es **calidad de vida**

7a. Avenida 12-23, Zona 9 Edificio Etisa, frente a la Plaza España, 7o. Nivel, Guatemala, C.A.  
Telefax: 2331-7919, 2331-7862, 2331-7871 • [ascated1@gmail.com](mailto:ascated1@gmail.com) • [www.ascated.net](http://www.ascated.net)



## **PADRINOS DE GRADUACIÓN**

Licenciada Amparo Porras Rodríguez

**Químico Farmacéutico**

Colegiado No. 364

Licenciado José Carlos Argueta Gaitán

**Psicólogo**

Colegiado No. 1,496

## **DEDICATORIA**

Hoy estoy alcanzando una de mis metas;  
el volverme profesional,  
cumpliendo así los sueños de muchas personas que me quieren y me apoyan,  
y a las que tengo mucho que agradecer, ya que ellas son parte de este triunfo:

A Dios, por darme la vida.

A mis padres Julio y Amparo, por su amor.

A mis hijos Julio y Guillermo, por ser mi razón y motivo.

A José Carlos por ser mi compañero,  
mi amigo y ahora mi amor.

A mis hermanos Daiana y Victor.

A mi cuñado, sobrinas y tías a quienes quiero mucho.

A mis amigas:

Angelina, Karla, Guerda y Bety  
con las que comparto alegrías y tristezas.

A la entidad ASCATED  
y a los que integran el grupo AGORA,  
que gracias a ellos fue posible esta investigación.

A todos los docentes  
de la Universidad de San Carlos de Guatemala  
de la que estoy orgullosa de pertenecer.

## ÍNDICE

PRÓLOGO	1
CAPÍTULO I	3
INTRODUCCIÓN	3
MARCO TEÓRICO	5
CATEGORÍAS DE ANÁLISIS	15
CAPÍTULO II	17
TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	17
Selección de la muestra	17
Técnicas de recolección de datos	18
Técnicas de análisis de datos	19
CAPÍTULO III	20
PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	20
Presentación de gráficas	20
Transcripción e interpretación de entrevistas	23
ANÁLISIS GENERAL	38
CAPÍTULO IV	41
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	41
Conclusiones	41
Recomendaciones	44
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	46
ANEXOS	48
Carta de consentimiento	49
Guión de la entrevista	50
Ley de Atención a las Personas con Discapacidad	52
RESUMEN	54

## PRÓLOGO

Guatemala es un país con muchos prejuicios y construcciones sociales negativas en torno a discapacidad. Las personas con discapacidad visual específicamente, se enfrentan día con día con este tipo de prejuicios y manifestaciones de muchas maneras; una de ellas la constituye la discriminación laboral. Nuestro país tiene una tasa muy alta de desempleo, sobre todo para las personas con alguna discapacidad, lo que afecta no sólo a la persona sino también a sus familias debido a que la ausencia de empleo genera problemas económicos y pobreza, lo que imposibilita una calidad de vida que incluya el acceso de salud, educación, alimentación, transporte, vivienda, recreación, etc.; sin mencionar las secuelas psicológicas que trae consigo.

Según estudios de la Organización Mundial de la Salud –OMS- la discapacidad visual representa el porcentaje más alto en la población tanto urbana como rural, en comparación con los otros tipos de discapacidad y que la inactividad laboral de las personas discapacitadas ha sido mantenida y aceptada en la sociedad a través de las concepciones paternalistas y los prejuicios culturales como la falta de creencia en las habilidades y capacidades de las personas con alguna discapacidad. Por lo anterior, este estudio es indispensable para conocer las percepciones que las personas no videntes tienen acerca de la discriminación laboral y así contribuir a la generación de cambios en la sociedad que promuevan la equidad social, la democracia y la calidad de vida de las personas discapacitadas ya que la integración laboral es parte de las necesidades básicas.

Para la elaboración de la presente investigación se solicitó la colaboración a la Asociación de Capacitación y Asistencia Técnica en Educación y Discapacidad –ASCATED-, que actualmente cuenta con un proyecto de inserción laboral para personas no videntes llamado AGORA cuyas siglas significan Aula de Gestión Ocupacional para la Región de América Latina cuyo objetivo es el de orientar, capacitar e insertar laboralmente a las personas no videntes. El programa cuenta con veinticinco participantes aproximadamente, los cuales reciben capacitación técnica para ejercer posteriormente en un call center o como técnicos en masoterapia.

Para recabar la información se contó con la participación voluntaria de los participantes de AGORA, con características muy variadas en cuanto a nivel académico, sexo, edad, posición económica y estatus laboral. A las personas participantes se les informó que se les aplicaría una entrevista y que los datos obtenidos serían totalmente confidenciales y utilizados únicamente para la realización de la investigación.

## **CAPÍTULO I**

### **INTRODUCCIÓN**

Guatemala es un país con una tasa elevada de desempleo debido a la situación económica del mismo, esto trae como consecuencia pobreza ya que las oportunidades de tener un tipo de trabajo productivo y bien remunerado son pocas. Por otro lado existe la desigualdad social, ya que crecemos con muchos prejuicios e ideas negativas, sobre todo hacia las personas con alguna discapacidad, por lo que la marginación al discapacitado lo coloca en desventaja a optar a una vida laboral óptima. La discapacidad visual representa el porcentaje más alto en la población tanto urbana como rural; por lo que es importante conocer la percepción de las personas no videntes sobre discriminación laboral ya que este es un problema que afecta tanto a la persona discapacitada y a su familia como a la población en general. Existen diferentes entidades que colaboran a la inserción laboral del discapacitado tal es el caso de ASCATED que cuenta con AGORA, un proyecto gratuito dirigido hacia las personas no videntes, este tiene la finalidad de mejorar las condiciones de empleabilidad a través de la capacitación orientada al empleo, en función de las necesidades y capacidades de los beneficiarios y de las condiciones y oportunidades del mercado laboral, a través del acceso a un empleo digno que les permita mantenerse económicamente e incrementar su nivel de integración social. Sus participantes son hombres y mujeres no videntes, en edades entre los 20-60 años, con distinto nivel académico y laboral.

Esta investigación se encuentra ubicada en la rama de la Psicología Social puesto que estudió la forma en que los pensamientos, sentimientos y acciones de la persona se ven afectados por el entorno en que se desenvuelve; también en la rama de la Psicología Organizacional ya que esta dirige su estudio al comportamiento humano dentro del contexto laboral.

La presente investigación es de tipo cualitativo, cuenta con tres categorías de análisis: la percepción, la discriminación laboral y la persona no vidente.

La **percepción** según la Gestalt, el hombre adquiere conciencia de sí mismo y del mundo que le rodea por medio de los sentidos. A partir de los estímulos recogidos por los sentidos éste descubre, organiza y recrea su realidad adquiriendo conciencia a través de la percepción.

La **discriminación laboral** puede definirse como la distinción o diferenciación que se hace en favor o en contra de una persona en comparación con otras, puede ser por edad, raza, religión, sexo, discapacidad, etc.

Una **Persona no vidente** o ciega, se caracteriza por la pérdida total o parcial de la visión.

En Guatemala no se ha dado suficiente interés al tema de discapacidad, por lo que no se cuenta con las instalaciones adecuadas que ayuden a la movilización de estas personas, lo cual representa un obstáculo a su integración social.

El objetivo esencial por medio del cual se llevó a cabo la investigación fue el describir la percepción de las personas no videntes participantes del proyecto AGORA sobre la discriminación laboral y en base a dichas opiniones se elaboraron las conclusiones.

Los objetivos mencionados se alcanzaron a través de la aplicación de la entrevista profunda, la cual consta de dieciseis preguntas administrada de manera individual, en base a una guía de entrevista con preguntas abiertas a fin de que la persona pudiera expresarse libremente, éstas se llevaron a cabo en las instalaciones de ASCATED en la Ciudad de Guatemala. Un aspecto que tuvo que modificarse durante la investigación fue la firma del consentimiento informado debido a la reacción negativa de la mayoría de las personas entrevistadas.

En la parte final del informe se presenta el análisis global de los resultados en donde se enumeran las distintas percepciones que la persona no vidente tiene acerca de la discriminación laboral.

## MARCO TEÓRICO

A través de la historia de la humanidad, la discapacidad se ha visto desde una perspectiva mágico-religiosa ya que se ha catalogado como un don divino o como una maldición. Esta concepción ha traído serias consecuencias sociales. En su artículo sobre discapacidad y empleo, López y Seco (2005) plantean que, históricamente, las personas discapacitadas han sufrido un proceso de señalamiento, marginación o invisibilidad social por su condición de “raras” y describen las etapas por las que ha pasado este fenómeno social. En la Antigüedad, se dio el naturalismo psiquiátrico que era una concepción de la discapacidad que optaba por un tratamiento eminentemente médico. Posteriormente, en la Edad Media, la discapacidad fue relacionada con un acto de posesión demoníaca por lo que el tratamiento no era de índole médica, sino relativo al exorcismo. A este período se le denominó oscurantismo psiquiátrico. Pereda (1997) describe que en la mayoría de las culturas antiguas, el tratamiento oscilaba entre el empirismo que recurría a remedios que habían demostrado eficacia en casos similares (normalmente mediante la magia y el recurso a brujos y chamanes pero también mediante masajes, baños, hierbas, etc.) y la postración pasiva y culpabilizada ante unos síntomas que se interpretaban como castigo de los dioses y eran objeto de rechazo y a veces de muerte.

El siglo XVIII se caracterizó por el resurgimiento del naturalismo psiquiátrico ya que se buscaban los orígenes en la naturaleza misma y no en hechos externos o sobrenaturales. Y no es hasta en el siglo XX que se indaga en el campo educativo y en la posibilidad de mejorar las capacidades humanas por lo que esta etapa se caracteriza por las intervenciones de tipo conductual. Es aquí donde se observa al entorno como factor enriquecedor del desarrollo e integración social. De ahí que las instituciones como la familia, la escuela y la comunidad, el trabajo y el Estado jueguen un papel de gran importancia para que dicha discapacidad no se torne en minusvalía. Es hasta que la Organización Mundial de la Salud –OMS- plantea a la discapacidad como un problema social que se apunta a hacer de esta una situación mejorable y digna.



Actualmente, existen dos enfoques teóricos sobre la discapacidad: uno es el enfoque segregacionista y otro es el enfoque integracionista.

En un estudio realizado por la Oficina de Derechos Humanos del Arzobispado de Guatemala (2005) se describe al enfoque segregacionista como aquel que tiende a excluir a las personas con discapacidad ya que son consideradas como anormales, dependientes y como necesitadas de atención y cuidados especiales.

López y Seco (2005) describen claramente el enfoque segregacionista al referirse a la situación de “rareza” vinculada a la discapacidad lo cual conlleva a una serie de desventajas sociales y laborales concretadas en situaciones como desventajas en términos de educación, formación profesional y empleo, exclusión de las instituciones sociales y poca o nula participación en las decisiones políticas y sociales. De este modo, la exclusión o segregación queda definida como la ausencia de alguno de los cuatro mecanismos de integración: empleo, familia, comunidad o prestaciones del Estado.

Por otra parte, el enfoque integracionista es descrito como el enfoque partidario de la integración y de la percepción de las personas discapacitadas como personas autónomas y con derechos.

Para el enfoque integracionista, la sociedad juega un papel importante en cuanto al desarrollo y calidad de vida de las personas con discapacidad por lo que promueve la responsabilidad colectiva de la sociedad para realizar las modificaciones ambientales necesarias para que la participación de las personas con discapacidad sea más integral. A diferencia del enfoque segregacionista, el enfoque integracionista promueve la inclusión, el desarrollo de habilidades, la desinstitutionalización y la igualdad lo cual lo convierte en un enfoque más humano.

El enfoque integracionista según López y Seco (2005) hace una diferencia entre los conceptos de deficiencia, discapacidad y minusvalía. Plantean que una persona que posee una deficiencia que se traduce en discapacidad, como el hecho de no poder ver, se convertiría en una minusvalía al momento de no tener acceso al mercado laboral, es decir, plantean que la minusvalía constituye la dimensión social.

En este sentido, no toda deficiencia conlleva una discapacidad ni, por tanto una minusvalía, por lo que la creación de medidas compensatorias contribuiría a disminuir la situación desventajosa. Este artículo muestra la importancia de la construcción social de la discapacidad en la sociedad.

Malo (2002) también realiza una distinción entre los conceptos de deficiencia, discapacidad y minusvalía definiendo la deficiencia como toda pérdida o anormalidad de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica; la discapacidad, como toda restricción o ausencia debida a una deficiencia de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen considerado como normal; y minusvalía, como toda situación de desventaja sufrida por un individuo como consecuencia de una deficiencia o de una discapacidad que limita o impide el desempeño de un rol dado en función de las características personales en un determinado entorno. Se considera que la persona tiene una discapacidad aunque la tenga superada con el uso de ayudas técnicas externas. Por deficiencia se entiende cualquier pérdida o anomalía de un órgano que haya dado lugar a una o a varias discapacidades. Con el uso de estas definiciones es perfectamente posible que alguien sea clasificado como discapacitado y, al mismo tiempo, ocupar un puesto de trabajo.

Las construcciones sociales se materializan en acciones, específicamente, el enfoque segregacionista de la discapacidad se materializa en problemas como la discriminación y, específicamente, en la discriminación laboral, ya que se subestiman las capacidades y los derechos de las personas con discapacidad. La integración social de las personas con discapacidad pasa, necesariamente, por la integración laboral, es decir, la integración laboral permite una integración social integral de la persona en la sociedad.

Para López y Seco (2005) la persona con discapacidad corre el riesgo de ser marginada. La marginación es una modalidad específica de exclusión que consiste en “borrar”, por así decirlo, a un sujeto de la vida social. La persona discapacitada es discriminada pues recibe un trato peor que los demás lo que le impide acceder a ciertos ámbitos o le obliga a participar de ciertas actividades desventajosas. Está segregada puesto que su exclusión la reduce al uso de ciertos espacios. Está estigmatizada por su condición de “rareza”.

A continuación, se mencionan algunos de los hallazgos más importantes en cuanto a los factores relacionados con la integración o segregación laboral de las personas no videntes en la sociedad.

Los primeros acercamientos al estudio de la discriminación se remontan a 1957, año en el cual Becker en su obra “Economía de la Discriminación” confronta los efectos de la discriminación por raza, religión, sexo, color, clase social, personalidad u otra consideración. En 1991, Kirschenmann y Neckermann presentan casos en los que, entre una persona afroamericana y un inmigrante blanco, siempre eligen al blanco porque piensan que el afroamericano es peor trabajador.

Posteriormente, en 1992, Arrow introduce la teoría sobre la “discriminación estadística”, según la cual determinar la productividad real de los trabajadores cuesta tiempo y dinero y, por eso las empresas se basan en características observables tales como, el género, la etnicidad o el lugar de residencia. Basándose en las creencias acerca del tipo o media del grupo al que pertenece el individuo le ofrecen o no un empleo.

Actualmente, a nivel general, la discriminación laboral ha sido vista desde diferentes perspectivas. Para algunos, la discriminación laboral se entiende como la modificación o alteración de la igualdad entre las personas, cuando ésta diferencia se hace en las condiciones de trabajo en cualquiera de sus modalidades: desigualdad de trato, desigualdad de oportunidad y desigualdad en el pago (Vera, et.al, 2004).

Entre las minorías que pueden verse afectadas por la discriminación laboral están las personas no videntes. Para Cazallas (2008), la segregación ocupacional se da cuando poseer un determinado grado de visión determina si esa persona va a tener acceso a una serie de ocupaciones específicas, o por el contrario si este factor no va a ser determinante para el ejercicio de una profesión, en general. En su estudio, realizado en la Bolsa de Empleo para Afiliados a la Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE), se encontró que existe cierta desigualdad ocupacional en el mercado laboral, según se tenga ceguera total, ceguera parcial, deficiencia visual severa o deficiencia visual moderada ya que había más oportunidades laborales para personas con restos visuales funcionales que para personas con ceguera total.

Por otro lado, Villa (2004) encontró que las tasas de actividad son mayores en los hombres (68%) que en las mujeres (32%) en todos los intervalos de edad en el grupo de personas con discapacidad como en la población total. Este hallazgo coincide con lo expuesto en un estudio realizado por Giménez y Ramos (2008) quienes encontraron que las tasas de actividad son mayores en los hombres y, además, esta desigualdad afecta especialmente a las mujeres discapacitadas en términos de discriminación salarial y dificultad de acceso a puestos que implican responsabilidad.

En cuanto al nivel académico, Villa (2004) encontró que cuanto mayor es el nivel de estudios de la persona con discapacidad, mayor es el porcentaje de los que están trabajando y menor de los que están inactivos. Así, en la población analfabeta con discapacidad se da un alto porcentaje de inactividad, más del 94.5% están inactivas y tan solo el 5.5% trabaja. El informe realizado por la Oficina de Derechos Humanos del Arzobispado de Guatemala –ODHAG- (2005) confirma este dato al relacionar las dificultades en recibir una educación formal con la dificultad para optar a un empleo.

También cabe mencionar que las personas con discapacidad entre 16 y 64 años representan el grupo que teóricamente podría trabajar ya que se encuentra en edad laboral. En relación con la edad, López y Seco (2005) plantean que las personas de 16 a 64 años con alguna discapacidad tienen una tasa de empleo del 24% mientras que la población general tiene una tasa de 54% lo cual refleja una diferencia significativa en la Encuesta de Población Activa (EPA, 2003). Según Malo (2002), puede comprobarse que las tasas de actividad son menores entre la población discapacitada que entre la población no discapacitada en todos los países.

Existen diferentes perspectivas ante las variables causantes de la discriminación laboral para las personas no videntes.

Villa (2004) describe algunos factores que dificultan la inserción laboral, entre ellos: el desempleo generalizado, los prejuicios sociales y empresariales, el nivel académico, la falta de adaptación de los puestos de trabajo, la falta de motivación e información de la propia persona, dificultad para acceder a las fuentes de financiamiento para iniciar su propio negocio y dificultades de accesibilidad. Pereda (1997) también describe la baja cualificación profesional,

la existencia de prejuicios y estereotipos por parte de la administración, los empresarios, los compañeros de trabajo y la sociedad en general como los factores que influyen en la escasa inserción laboral de las personas con discapacidad visual.

Los hallazgos anteriores son apoyados por el estudio de López y Seco (2005) quienes describen que entre los factores que dificultan la inserción laboral están: las características propias del mercado laboral (crisis del empleo), los estereotipos o prejuicios de los empresarios y los obstáculos que enfrentan las personas discapacitadas tanto a nivel familiar como personal. Sin embargo, uno de los hallazgos más importantes de este estudio es el hecho de que los empresarios consideran que una persona discapacitada no posee cualidades como capacidad de resolución de problemas, bajo absentismo laboral, dedicación a la tarea, dedicación a la empresa y motivación hacia el trabajo. Cabe destacar que la imagen social que suele tenerse de las personas con discapacidad visual dista mucho de ese modelo de empleado.

Es importante destacar que la sobreprotección por parte de familiares, muchas veces infundida por el sentimiento como la culpa, y la baja autoestima de la propia persona son factores que aumentan la exclusión o autoexclusión de las personas con discapacidad. Lo anterior se constituye como barreras psicosociales y mentales en la búsqueda de empleo.

En cuanto al aspecto psicosocial, Giménez y Ramos (2008) y Pereda (1997) destacan la influencia de los roles sociales tradicionales asignados a los sexos en los cuales los hombres realizan una mayor búsqueda de empleo dado a que se consideran como la cabeza de la familia mientras que las mujeres realizan un trabajo no remunerado.

En este sentido, es posible observar que la construcción social de la discapacidad está en la base de la exclusión social y laboral (López y Seco 2005). Las actitudes, los valores y los prejuicios, es decir, todas las concepciones ideológico-culturales hacia la discriminación se traducen en el monopolio de oportunidades económicas, sociales y políticas para las personas sin ninguna discapacidad. Malo (2002) refuerza este mismo aspecto cuando plantea que la construcción social está asociada a los roles sociales, es decir,

que la discapacidad está socialmente construida de tal manera que queda asociada a la idea de dependencia.

Villa (2004) destaca que los empleadores o responsables de Recursos Humanos tienen un prejuicio inicial respecto a las capacidades potenciales de las personas con discapacidad y una serie de ideas falsas preconcebidas mismas que se reflejan en la falta de interés para realizar las adecuaciones necesarias para facilitarles su desempeño laboral. Lo anterior se constituye como barreras sociales y del entorno físico. Según el informe realizado por la ODHAG (2005), las barreras del entorno físico como los problemas de movilización o de acceso o la falta de rampas o elevadores adecuados en los edificios públicos, constituyen un obstáculo para el pleno ejercicio de los derechos ciudadanos. Una de las causas por las que las personas encargadas del reclutamiento y selección de personal niegan las oportunidades laborales a las personas con discapacidad visual es por la falta de conocimiento acerca del tema.

Vera, et.al, (2004) en un estudio realizado en México a subgerentes y encargados de reclutamiento y selección de personal encontraron que sus conocimientos sobre el tema de la discapacidad eran muy limitados y que además, los encargados de realizar las contrataciones no estaban debidamente informados acerca de las leyes laborales en ese país.

Cazallas (2008) menciona que en el mercado de trabajo nos podemos encontrar con una diversidad de puestos de trabajo con múltiples características; unos no serán susceptibles de ocupación por personas con discapacidad visual, mientras que para el desempeño de otros la discapacidad visual no será ningún obstáculo. Entre estos dos extremos, existen muchos otros puestos laborales que sí van a ser susceptibles de ocupación por personas que presenten una discapacidad visual, ya sea por la adaptación del puesto o por la utilización de herramientas tiflotécnicas, ya sea porque el resto visual que tenga la persona le resulte funcional para el desempeño del mismo, sin reducción de la productividad.

Los puestos más ocupados por personas con discapacidad visual, enumerados de mayor a menor, son: telefonistas, auxiliares administrativos con tareas de atención, fisioterapeutas, auxiliares administrativos sin tareas de

atención y dependientes. Según el informe de la ODHAG (2005), las personas con discapacidad visual tienden a ocupar puestos mal remunerados ya sea vendiendo billetes de lotería u objetos o, incluso se ven expuestos a depender de la caridad pública.

La discriminación laboral trae consigo diferentes implicaciones. Para Vera, et.al. (2004), una de las implicaciones es la pérdida de capital humano que, independientemente de sus limitaciones, puede ser muy productivo para la economía del país. Para Torres (2007) la falta de un empleo, además de la carencia de ingresos económicos, implica el apartamiento de la participación social y la exclusión social de la persona. En su estudio sobre mujer y discapacidad, Torres enfatiza la dificultad de las personas con discapacidad, principalmente las mujeres, para integrarse al mundo laboral.

Para Eslava (2006) la falta de un empleo trae implicaciones psicológicas como ansiedad, fuerte daño a la autoestima, sentimiento de culpa, deterioro del autoconcepto, síntomas psicossomáticos como irritabilidad, hipertensión, tensión, depresión, abandono e incluso patologías más severas como alcoholismo o drogadicción. En general, esto puede ser visto como un deterioro a la salud psicológica, la pérdida de bienestar y la insatisfacción con la propia vida.

Para Villa (2004) la inactividad en las personas no videntes puede llegar a situarlas en una clara posición de indefensión y segregación frente al resto de los ciudadanos. Según Maslow citado por Dicaprio (1992), todas las personas más allá de satisfacer sus necesidades fisiológicas básicas, sus necesidades de seguridad y sus necesidades sociales, necesitan satisfacer otro tipo de necesidades como el reconocimiento y la autorrealización personal.

Para Sánchez y Quiroga (1995) las personas desempleadas, sin embargo, se verán afectadas solamente cuando las características laborales se viven como causa de insatisfacción familiar y cuando las características familiares se viven como causa de insatisfacción laboral, es decir, solamente cuando hay una invasión de un mundo en el otro.

En la búsqueda de propuestas para solucionar el problema de la discriminación laboral, han surgido una serie de investigaciones como la

realizada por Eslava (2006) quien realizó un estudio sobre las diferencias en los niveles de depresión, auto imagen y adaptación entre un grupo de personas desempleadas que participó en un Programa de Outplacement (OPC) consiste en una serie de estrategias de apoyo, orientación psicológica y técnica y otro grupo de personas desempleadas que no participó en el programa. Los resultados mostraron que hubo una mejora sustancial en los niveles de depresión, auto imagen y adaptación comparativamente con los que no intervinieron en el Programa. Otros estudios se han enfocado en las implicaciones positivas para las personas que sí poseen un empleo y los resultados coinciden en aspectos como independencia económica, sentimiento de utilidad social, autoestima así como reconocimiento social e integración social, además del aumento de la satisfacción personal y el aumento de las relaciones sociales.

Para Torres (2007) el trabajo constituye uno de los factores que alimentan el sentimiento de pertenencia en el ser humano, favorece el sentimiento de utilidad, proporciona autonomía social y es, además, una forma de estar socialmente reconocido. En su artículo *Mujer y Discapacidad*, Torres plantea que el trabajo es un medio posibilitador de la integración social. Para López y Seco (2005) al trabajo se le adjudican funciones de desarrollo personal y social actuando como factor de realización personal y de realización social: la edad laboral es la cual el individuo diseña y pone en funcionamiento sus estrategias orientadas a conseguir independencia y reconocimiento social como sujeto activo y capaz de desarrollar un proyecto de vida propio.

A pesar de que se ha avanzado en el tema y a pesar de que un país como España (Malo, 2002) sería la mejor ilustración de esta evolución desde una política tradicional hacia los discapacitados centrada en las transferencias de renta, los subsidios y el empleo protegido hacia una política de empleo que ve a ésta como la mejor herramienta de integración social, López y Seco (2005) plantean que el camino por recorrer es largo y se hace necesario que la solidaridad, la cooperación y el compromiso cívico y político sean los que rijan la sociedad para visibilizar el problema de la discriminación laboral de las personas no videntes. Malo (2002) plantea que la principal causa de que no se haya avanzado en el tema es porque muchos estudios no analizan la situación



de las personas con discapacidad dando prioridad a los aspectos del empleo, sino que enfatizan el aspecto de protección social manteniendo la construcción social de dependencia. El cambio necesario consiste en entender que la integración social de las personas con discapacidad visual sólo puede conseguirse a través de la integración laboral.

Se resalta la necesidad de potenciar la formación para el empleo así como la adaptación de puestos de trabajo para ampliar el número de ocupaciones susceptibles de ser desempeñadas por personas con alguna discapacidad visual (Cazallas, 2008). Finalmente, como resalta Casado (2003), es indispensable el mejoramiento de las medidas de acceso al empleo público y el mejoramiento de las políticas públicas (Cerrillo, 2007) conflictivas y poco eficaces en el cumplimiento del objetivo final que es la inserción laboral de las personas con discapacidad visual.

Actualmente en Guatemala existen instituciones que contribuyen a la inserción laboral de las personas discapacitadas. Entre ellas ASCATED Asociación de Capacitación y Asistencia Técnica en Educación y Discapacidad, es una institución sin fines de lucro y no gubernamental misma que ha elaborado un programa de formación e inserción laboral de las personas con discapacidad visual AGORA, este proyecto busca mejorar la empleabilidad de las personas con discapacidad visual de la región, mediante acciones de orientación, capacitación e inserción laboral.

CONADI Consejo Nacional para la Atención de las Personas con Discapacidad, tiene como propósito coordinar, asesorar, impulsar políticas nacionales para la integración e inclusión de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones; este junto al INTECAP ha firmado un convenio en el cual se comprometen a capacitar para luego insertar en un puesto de trabajo a las personas discapacitadas.

El Ministerio de Trabajo se ha interesado en promover la integración laboral del discapacitado, por lo que existen varios estudios y proyectos de ley que promueven la inserción laboral en las diferentes fuentes de trabajo tanto públicas como privadas, esperando que estas sean aprobadas en un futuro no muy lejano.

## **CATEGORÍAS DE ANÁLISIS**

### **Percepción**

La percepción es un proceso nervioso superior que permite al organismo, a través de los sentidos, recibir, elaborar e interpretar la información proveniente de su entorno.

La percepción, según la Gestalt, no está sometida a la información proveniente de los órganos sensoriales, sino que es la encargada de regular y modular la sensorialidad. El hecho de recibir de manera indiscriminada datos de la realidad implicará una constante perplejidad en el sujeto, quien tendría que estar volcado sobre el inmerso volumen de estímulos que ofrece el contacto con el ambiente. La Gestalt definió la percepción como una tendencia al orden mental. Inicialmente, la percepción determina la entrada de información; y en segundo lugar, garantiza que la información retomada del ambiente permita la formación de abstracciones (juicios, categorías, conceptos, etc.).

Realizar abstracciones a través de las cualidades que definen lo esencial de la realidad externa es una función de la percepción.

### **Discriminación Laboral**

La discriminación puede definirse como la distinción o diferenciación que se hace en favor o en contra de una persona en comparación con otras. Se discrimina socialmente cuando se hacen distinciones entre personas por motivos de clase o categoría sin considerar el mérito individual. Algunos ejemplos de categorías de discriminación social son la raza, el género, la edad, la nacionalidad, la religión, la incapacidad, la orientación sexual, la altura y el peso.

La discriminación laboral puede ocurrir en los avisos de empleo, en la selección, evaluación, contratación y despido del personal, y en otras áreas como la remuneración, la clasificación y los ascensos.

## **Personas no videntes**

Persona no vidente o ciega. La ceguera es la pérdida total o parcial del sentido de la vista. Existen diferentes tipos dependiendo del grado y tipo de pérdida de la visión, como la visión reducida, el escotoma, la pérdida parcial de un ojo o el daltonismo.

Ceguera Parcial: persona con baja visión.

Ceguera Total: la persona no ve absolutamente nada.

La discapacidad visual es la carencia, disminución o defecto de la visión, bien por causas congénitas, o por causas adquiridas. Para la mayoría de la gente, el significado de la palabra ciego, corresponde a una persona que no ve con ausencia total de visión; sin embargo dentro de la discapacidad visual se pueden establecer categorías: ceguera total o amaurosis, es decir ausencia de respuesta visual en el ojo de mayor visión, con correctivos y/o 20 grados de campo visual; disminución o limitación visual (visión parcial), 3/10 de agudeza visual en el ojo de más visión, con corrección y/o 20 grados de campo visual total. La baja visión, o visión parcial puede definirse como agudeza central reducida o la pérdida del campo visual, que incluso con la mejor corrección óptica proporcionada por lentes convencionales, se traduce en una deficiencia visual desde el punto de vista de las capacidades visuales. En esta definición queda supuesta la pérdida bilateral de la visión, con algún resto visual. El funcionamiento visual depende de múltiples factores, físicos, psíquicos, ambientales, variando incluso en dos personas con idéntica patología, o en una misma persona, en distintos días u horas de un mismo día. Las causas que llevan a la ceguera o la disminución visual pueden ser, entre otras, afecciones de la retina, del cristalino, de la córnea, glaucoma, o por accidentes o agresiones directas.

## **CAPÍTULO II**

### **TÉCNICAS E INSTRUMENTOS**

#### **Selección de la muestra**

En la realización de la investigación participó una muestra conformada por diecisiete personas guatemaltecas no videntes comprendidas entre las edades de 20 a 60 años, integrantes del programa de formación e inserción laboral AGORA diseñado por ASCATED, tanto participantes como capacitadores, con diferente nivel académico, sexo, edad, posición económica y status laboral a los cuales se les aplicó una entrevista.

Es importante recalcar que los resultados obtenidos no pueden ser generalizados, como ocurre en la metodología cuantitativa, sino que son resultados aplicados solamente a este grupo en particular. Es necesario mencionar que las personas que integraron la muestra estuvieron dispuestas a prestar su colaboración en este estudio. A cada uno de los participantes se les leyó un consentimiento para poder hacer uso de las respuestas proporcionadas en las entrevistas y su respectiva publicación para fines de la presente investigación.

A pesar de que la muestra fue muy pequeña en relación con el número total de personas no videntes en el país, el número seleccionado permitió alcanzar los objetivos del estudio y fue de acuerdo a los recursos económicos y humanos con que se contó para realizar la investigación.

La técnica de selección de la muestra se define como *muestreo intencionado* porque se solicitó la colaboración de las personas buscando la máxima variación de la muestra la cual consistió en integrar sólo algunos casos, pero aquellos que eran lo más diferentes posible para revelar la amplitud de variación y la diferenciación en el campo en las siguientes características:

Condición socioeconómica: en este estudio se tomó en cuenta a personas con diferente nivel económico variando éste desde un nivel bajo hasta un nivel alto.

Lugar de residencia: participaron personas residentes en la ciudad y otros municipios del departamento de Guatemala.

Escolaridad: el nivel académico de los entrevistados varía desde personas que han alcanzado solamente un nivel académico primario hasta profesionales con títulos universitarios.

Sexo: se incluyó tanto mujeres como hombres.

Edad: participaron personas entre un rango que va de los 20 a los 60 años de edad.

Estatus laboral: se entrevistó tanto personas empleadas como desempleadas.

### **Técnicas de recolección de datos**

El instrumento utilizado fue la entrevista *profunda*, la cual se caracteriza por traer a la situación de entrevista preguntas más o menos abiertas en forma de guía de entrevista, lo que permitió que los entrevistados pudieran expresarse libremente y expusieran sus puntos de vista. Es una forma semiestructurada e indirecta de obtención de datos. A través de ésta, se logró alcanzar los objetivos de la presente investigación. Se aplicó de manera individual con una duración aproximadamente de 30 minutos a una hora, y las respuestas obtenidas fueron transcritas y posteriormente analizadas a través de la técnica de codificación y categorización de datos.

## **Técnicas de análisis de datos**

Debido a que la investigación es de tipo cualitativo, los datos obtenidos no fueron analizados de manera estadística.

### CAPÍTULO III

#### PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados obtenidos por medio de la técnica de recolección de datos. Se administraron diecisiete entrevistas de manera individual y su análisis es de carácter cualitativo. Las entrevistas fueron grabadas y posteriormente transcritas de manera literal.

El siguiente paso consistió en copiar todas las respuestas a una misma pregunta. Posteriormente, se agregó una columna de interpretación al grupo de respuestas. Finalmente, se realizó un análisis global de los resultados.

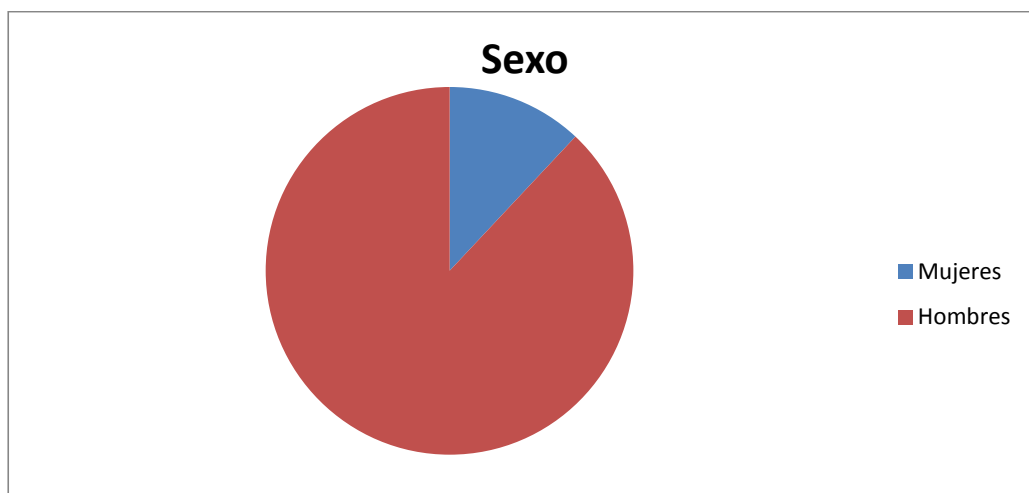
Previo a mostrar los resultados cualitativos, a continuación se presentan los datos descriptivos de la muestra.

##### Presentación de Gráficas

**Cuadro No. 1 Distribución de los participantes por sexo**

<b>Mujeres</b>	<b>2</b>	<b>12%</b>
<b>Hombres</b>	<b>15</b>	<b>88%</b>
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>100%</b>

**Gráfica No. 1 Distribución de los participantes por sexo**

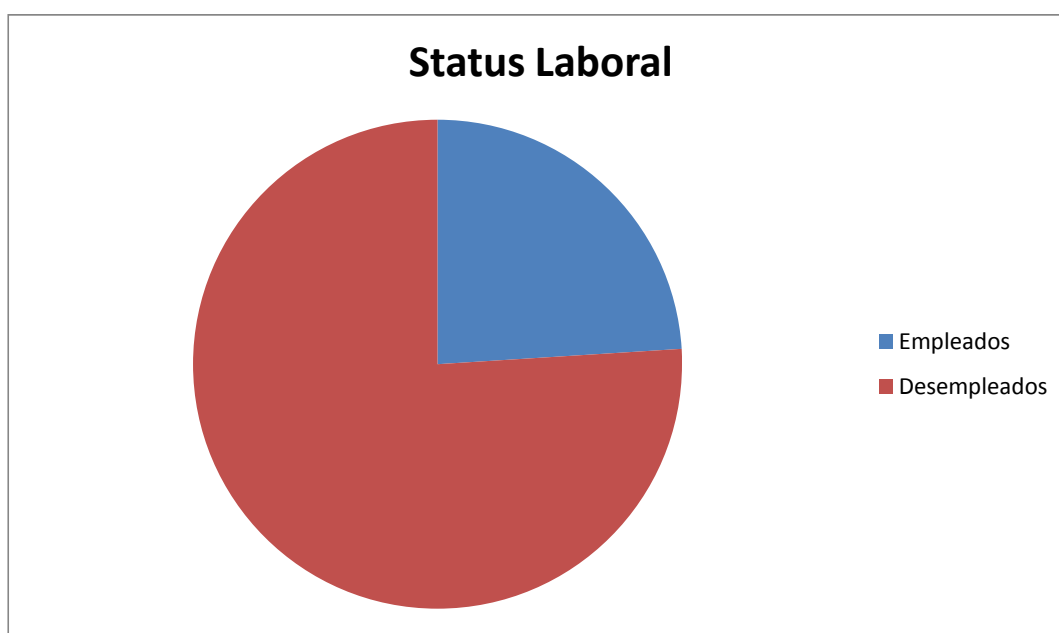


La mayoría de los participantes entrevistados son de sexo masculino debido a que de esta manera se conforma el grupo asistente al Proyecto AGORA.

**Cuadro No. 2 Distribución de los participantes por status laboral**

<b>Empleados</b>	<b>4</b>	<b>24%</b>
<b>Desempleados</b>	<b>13</b>	<b>76%</b>
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>100%</b>

**Gráfica No. 2 Distribución de los participantes por status laboral**



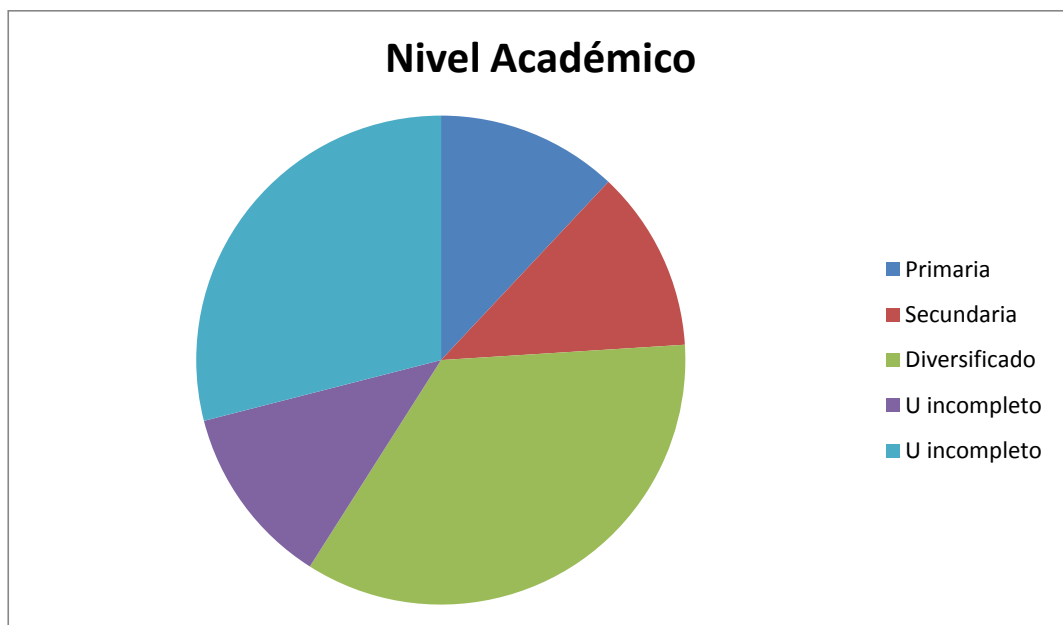
La mayoría de los participantes en esta investigación están desempleados. Los que actualmente trabajan la mayoría tienen formación profesional y por lo tanto trabajan en ese ámbito. Ejemplo: Psicólogo, Quiropráctico y bachiller.



**Cuadro No. 3 Distribución de los participantes por nivel académico**

<b>Primaria</b>	<b>2</b>	<b>12%</b>
<b>Secundaria</b>	<b>2</b>	<b>12%</b>
<b>Diversificado</b>	<b>6</b>	<b>35%</b>
<b>Universitario incompleto</b>	<b>2</b>	<b>12%</b>
<b>Universitario completo</b>	<b>5</b>	<b>29%</b>
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>100%</b>

**Gráfica No. 3 Distribución de los participantes por nivel académico**



En cuanto al nivel académico, la mayoría de los participantes finalizó el nivel diversificado seguido por los que tienen un nivel universitario completo. El resto de los participantes difiere en cuanto a su nivel académico.

## Transcripción e Interpretación de Entrevistas

PREGUNTA No. 1	RESPUESTA	INTERPRETACIÓN
¿Qué es para usted la discriminación?	<p>E1: "Pues la discriminación es cuando se aísla a una persona ya sea por alguna razón racista o alguna discriminación física."</p> <p>E2: "Para mí, la discriminación es un como aislamiento o falta de capacitación, más que todo para las personas porque a veces piensan pues de que porque uno tiene quizá un problema físico uno no puede ser igual que ellos."</p> <p>E3: "Es algo que uno no quiere que existiera porque uno siempre quiere ser bienvenido. Es como un color que no agrada. Todos lo hemos hecho, tal vez sin querer, es una palabra fea un sentimiento fuerte que si uno es frágil se quiebra, depende del interior de la persona."</p> <p>E4: "Hacer de menos a la persona."</p> <p>E5: "Que no lo tomen en cuenta a uno."</p> <p>E6: "Lo hacen de menos a no por tener una discapacidad."</p> <p>E7: "Manera de rechazo, rechazo a lo diferente lo hacen sentir a uno raro."</p> <p>E8: "Rechazo a la persona."</p> <p>E9: "Acto en el cual el ser humano no ve de la misma forma a la persona junto a otra, hacer de menos a alguien o ponerle un precio."</p> <p>E10: "Marginación, esta persona no puede desempeñarse en el cargo o función que yo solicito."</p> <p>E11: "No aceptar a otra persona por su incapacidad o eficiencia."</p> <p>E12: "Hacer de menos a otra persona o ignorarla."</p> <p>E13: "No la he vivido tan grueso, es inconscientemente, las personas no entienden qué es esto de estar sin luz, no saben ni cómo tratarnos ni saben de las capacidades de un ciego."</p> <p>E14: "Es una forma de alejamiento y marginación."</p> <p>E15: "La sociedad nos niega la oportunidad de sobresalir en las habilidades o destrezas que podemos realizar."</p> <p>E16: "Que no lo tomen en cuenta a uno o simplemente se les niegan las oportunidades a las cuales tenemos también derecho."</p> <p>E17: "Acción de aislar a cierto grupo de personas no permitiéndoles integrarse a la sociedad."</p>	<p>Para la mayoría de las personas entrevistadas, la discriminación es es cuando el ser humano no ve de la misma forma a otra persona; es aislamiento, racismo, hacer de menos o no tomar en cuenta a la persona, implica rechazo, marginación, ignorar y negar oportunidades. Es la falta de conocimiento ya que no entienden ni saben cómo tratar al discapacitado.</p> <p>Y en sentido metafórico <i>"es un color que no agrada"</i>.</p>

PREGUNTA No. 2	RESPUESTA	INTERPRETACIÓN
¿Qué opina usted sobre la discriminación laboral en Guatemala?	<p>E1: "Pues siento que ha sido una situación muy delicada y que los gobiernos, las autoridades o las personas que tienen que velar porque esto no se siga dando en el país ha sido un tema muy pues muy, muy largo que las personas nos han aislado en todo sentido, verdad?."</p> <p>E2: "Para mí, eso la verdad es muy malo porque muchas personas sí somos capaces y es malo porque por eso es de que no hay valores."</p> <p>E3: "Es algo que siempre ha existido en todos los países, que está en todos nosotros hasta en los animales, clases sociales, amigos, etnias, que debería desaparecer para mejorar el mundo. A las personas con discapacidad sensorial se nos hace más difícil encontrar empleo ya que por el hecho de no ver dudan de nuestras capacidades y se nos niega la oportunidad."</p> <p>E4: "Que no se le debe de negar la oportunidad a las personas que no tienen las mismas capacidades ya que si podemos desempeñar un trabajo."</p> <p>E5: "No debe de estar, todos tenemos las mismas capacidades."</p> <p>E6: "Que está mal, todos somos capaces de hacer lo mismo que una persona que no tenga ninguna discapacidad."</p> <p>E7: "Es una pregunta dura, en un trabajo no solo se discrimina a un discapacitado sino que a cualquiera solo por tener o no tener algo."</p> <p>E8: "No dar oportunidad de superación económica."</p> <p>E9: "Esta marcada, lamentablemente tenemos que tachar nosotros, no nos miden con la misma vara, depende de la condición de la persona para darle trabajo."</p> <p>E10: "Es dañina para aquel que representa al ser humano que tiene expectativa, que tiene que alimentarse, vestirse, mantener una familia."</p> <p>E11: "No me gusta me enoja que no le quieran dar trabajo a uno por no ver creen que uno no hace bien las cosas."</p> <p>E12: "Que no hay espacio para el discapacitado."</p> <p>E13: "Hay en todos lados y a todo nivel, es general, se discrimina al mundo, es democrática, las empresas tienen miedo de contratar a un ciego porque temen a que uno no cumpla con lo que exige la empresa."</p> <p>E14: "Que está muy acentuada."</p> <p>E15: "Falta de sensibilización de las empresas."</p> <p>E16: "De igual manera estamos inmersos en esto. A la persona con una discapacidad no le tratan igual."</p> <p>E17: "Tenemos varias categorías: por etnia, por discapacidad, las personas son malas, todo se obtienen por cuello."</p>	<p>En cuanto a la situación de discriminación laboral en Guatemala, algunos consideran que el problema es causado por la falta de voluntad política y falta de compromiso por parte de las autoridades del gobierno; otros consideran que se da por la falta de valores, por falta de información o conocimiento sobre el tema de la discapacidad, porque no se cree en las capacidades de las personas no videntes, porque no se cree en su nivel de productividad, por la negación de oportunidades o por la falta de sensibilización por parte de los empresarios.</p> <p>Algunos de los entrevistados consideran que la discriminación en Guatemala es una situación generalizada y natural que siempre ha existido en todos los países y que está en todos nosotros hasta en los animales pero que no debería existir.</p>

PREGUNTA No. 3	RESPUESTA	INTERPRETACIÓN
<p>¿A través de que señales percibe usted la existencia de discriminación laboral?</p>	<p>E1: "Pues una de las acciones lo he visto porque o lo he comprobado porque a las empresas o a los lugares donde yo he ido o ya sea buscar algún trabajo o a hacer algún otro trámite, este, lo primero que ven son los ojos y el bastón y entonces esta persona no mira y la otra persona que sí viene a pedir trabajo o vino a pedir tal cosa dice que es no vidente, pero no tiene los rasgos en la cara y ve un poco entonces a él sí lo vamos a tomar en cuenta."</p> <p>E2: "Por ejemplo a veces lo llaman a uno, y a veces sí se percibe porque a veces las personas sólo con decirle "bueno mirá, mejor más tarde" o cualquier pretexto."</p> <p>E3: "A la falta de oportunidades o de confianza, falta de solidaridad, al miedo de estar cerca de uno ya que no quieren ni pensar que harían si les pasa a ellos."</p> <p>E4: "Lo hacen de menos a uno pensando que uno es una carga o estorbo."</p> <p>E5: "En el tono de voz, en el carácter, en la conducta de la persona."</p> <p>E6: "El rechazo."</p> <p>E7: "Mmmm de varias formas, a veces lo dejan hablando a uno solo o no lo toman en cuenta o lo tratan a uno con desprecio."</p> <p>E8: "Al no aceptar nuestras ideas, opiniones y derechos."</p> <p>E9: "Cuando se tienen preferencia de una persona sobre otra, porque no tiene 20 años lo prefieren que al de 40, por la etnia por ejemplo prefieren al ladino, si uno no mira prefieren al que ve."</p> <p>E10: "Más que todo verbal, le contestamos después, espere nuestra llamada, usted no puede desempeñar el cargo, excusas y más excusas."</p> <p>E11: "Pues a uno le quieren pagar como que no hiciera nada, por ejemplo a mí me sacaron de mi trabajo porque llego otra señora que si mira y puede lavar más rápido que yo y solo me dijeron que era porque no estaba llegando mucha gente."</p> <p>E12: "Por la comunicación, la no comunicación, la poca comunicación."</p> <p>E13: "Pues le niegan a uno la oportunidad o no confían para darle a uno el empleo."</p> <p>E14: "Tantas denuncias que hay en el Ministerio de Trabajo a través de la radio."</p> <p>E15: "En la falta de compromiso desde el área gubernativa y en el área privada ya que pasan por alto normas y leyes de las políticas de discapacidad."</p> <p>E16: "Por las estadísticas y testimonios."</p> <p>E17: "A nuestro gremio no se nos admite; admiten a otro tipo de discapacidad, pero al invidente lo rechazan con más frecuencia."</p>	<p>Entre las acciones o actitudes que los participantes han identificado como señales de discriminación, están: negación de oportunidades laborales, pretextos que las personas utilizan, falta de confianza en las capacidades, falta de solidaridad, miedo o repulsión, rechazo, las personas los consideran como una carga, las personas lo ignoran o en otras ocasiones no aceptan las ideas u opiniones.</p> <p>Algunos de los participantes identificaron como una señal de discriminación el tono de voz de la persona y aspectos comunicacionales.</p> <p>En uno de los casos, la persona consideró que la discriminación laboral se da por la apariencia física de la persona.</p> <p>Algunos de los entrevistados relacionaron la discriminación con aspectos sociopolíticos como que la discriminación por edad y etnia es un factor coexistente con la discriminación por discapacidad, también la relacionaron con la falta de voluntad política y con la falta de compromiso a nivel gobierno para solucionar el problema o la relacionaron con los índices a nivel estadístico.</p> <p>Uno de los participantes consideró que la señal más clara de discriminación laboral se da en el ámbito laboral a través de un despido injustificado, a través de las denuncias en el Ministerio de Trabajo y a través de los testimonios de las personas.</p>

PREGUNTA No. 4	RESPUESTA	INTERPRETACIÓN
<p>¿A qué atribuye la discriminación laboral en la sociedad guatemalteca?</p>	<p>E1: "Pues por la situación ideológica que se maneja dentro del país o dentro de la empresa, por la situación cultural que se maneja mucho en nuestro país, verdad? Que a parte que lo discriminan a no por su discapacidad, también por los rasgos físicos y eso siempre ha sido así en muchos lugares."</p> <p>E2: "Ah, este, porque como le digo, así en el caso de las personas discapacitadas, las personas no creen en nosotros y o sea, más que todo, yo creo que es una falta de educación a los empresarios digamos y preparación para trabajar con personas discapacitadas."</p> <p>E3: "A la falta de educación, desde pequeños nos deberían de enseñar a ayudarnos unos a otros y aceptarnos tal como somos, si nos aceptamos nos aceptan."</p> <p>E4: "A la falta de conocimiento, no conocen las habilidades, virtudes y capacidades de uno."</p> <p>E5: "A la falta de conocimiento."</p> <p>E6: "A que los normales se creen superiores."</p> <p>E7: "Falta de conocimiento."</p> <p>E8: "A la falta de conocimiento de la gente y por eso no nos dejan ser parte de la sociedad."</p> <p>E9: "A la falta de conocimiento al prójimo, por falta de principios morales y culturales."</p> <p>E10: "Pues por el hecho de ser diferentes, discriminan a los distintos discapacitados no les importa si son así por enfermedad o accidente, no se nos da la oportunidad porque se cree que no podemos hacer bien las cosas."</p> <p>E11: "A que las personas que tiene sus cinco sentidos completos creen que somos inútiles."</p> <p>E12: "A la no creencia de las capacidades de la persona."</p> <p>E13: "Al desconocimiento."</p> <p>E14: "A la falta de conciencia y factores raciales."</p> <p>E15: "A las personas que dirigen el país, las empresas, ellos nos niegan oportunidades, quieren acaparar todo para ellos, de ahí viene la discriminación."</p> <p>E16: "Como estamos en un país tercermundista, a la fuente económica."</p> <p>E17: "Que existe un monopolio y no admiten a otras personas, sólo a la misma familia y rechazan más todavía al discapacitado."</p>	<p>Por un lado, la discriminación laboral se atribuye principalmente al factor ideológico o cultural, a la falta de información, conocimiento o educación sobre el tema de la discapacidad y a la falta de confianza en las capacidades y habilidades de las personas no videntes.</p> <p>Por otro lado, la discriminación laboral se atribuye a factores más globales como la crisis económica y a los monopolios.</p>

PREGUNTA No. 5	RESPUESTA	INTERPRETACIÓN
<p>¿Cuáles cree usted que son los factores que facilitan u obstaculizan la obtención de un empleo?</p>	<p>E1: "Pues, más que todo, eso porque podemos ver muchas personas trabajando y que tal vez, este, tiene menos estudio que la otra persona que tal vez sí pudo haber quedado, pudo haber quedado, se pudo haber quedado trabajando ahí, pero por la misma situación que dije anteriormente, rasgos físicos y todo lo demás no queda en ese trabajo."</p> <p>E2: "Así como ahorita, eso que no creen en las personas discapacitadas y lo otro es que ahorita los problemas que hay mundialmente que dicen que no hay dinero para dar empleo."</p> <p>E3: "Yo creo que todo está en uno mismo en no dejarnos vencer en formarnos metas y hacer todo para cumplirlas. Si no se puede por un lado por otro se nos abrirán las puertas."</p> <p>E4: "Lo que obstaculiza, que no hay medios que nos faciliten el desempeño, también la inseguridad se nos niega la oportunidad, deberían de darnos una capacitación previa a la inserción."</p> <p>E5: "Por parte del empleador la discriminación, y de nuestro lado la falta de preparación, hay personas que sienten asco de tocarnos o de estar cerca de uno, piensan que la ceguera es contagiosa."</p> <p>E6: "El nivel académico."</p> <p>E7: "Desconocimiento, falta de ética, principios y valores, falta de moral por parte de la persona que contrata."</p> <p>E8: "Otra vez, la ignorancia no saben que un discapacitado puede trabajar, más bien no quieren saber."</p> <p>E9: "Por la crisis económica, por el nivel socioeconómico de la persona, a alguien tatuado no lo contratan y a un discapacitado tampoco, no nos dan ni la oportunidad."</p> <p>E10: "Pues el tener una discapacidad hace que se nos cierren las puertas para desarrollarnos, a los ciegos nos dan capacitación nos enseñan hacer canastas de mimbre o nos ponen a vender billetes yo creo que el gobierno debería de luchar por que existieran entidades que se dediquen a la capacitación de las personas con alguna deficiencia. También nos enseñan masoterapia y hoy en día ya hay un programa de computación para ciegos GAUS."</p> <p>E11: "El grado académico y la discapacidad."</p> <p>E12: "La competitividad."</p> <p>E13: "Facilita el que uno sea poli funcional o sea que sepa de todo un poco."</p> <p>E14: "La falta de preparación o estudios."</p> <p>E15: "El nivel académico favorece, obstaculiza no ser rehabilitado, la actitud de las personas en el área empresarial también es un obstáculo."</p> <p>E16: "El impedimento, nadie quiere un deficiente porque creen que son inútiles, por prejuicios sociales y empresariales."</p> <p>E17: "Creen que el discapacitado no es productivo."</p>	<p>Para los participantes, los factores que facilitan la obtención de un empleo son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La actitud personal</li> <li>• La preparación personal (nivel académico)</li> <li>• La competitividad o polifuncionalidad</li> </ul> <p>Mientras tanto, los factores que obstaculizan la obtención de un empleo son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Los rasgos físicos</li> <li>• La falta de confianza y la falta de oportunidades</li> <li>• La crisis económica</li> <li>• La falta de medios o estructura que facilite la inserción laboral</li> <li>• La falta de capacitación previa a la inserción laboral</li> <li>• Los prejuicios como creer que la ceguera es contagiosa</li> <li>• Los prejuicios empresariales como el creer que no se es productivo</li> <li>• El desconocimiento, falta de ética, principios, valores y falta de moral por parte de la persona que contrata.</li> </ul>

PREGUNTA No. 6	RESPUESTA	INTERPRETACIÓN
<p>¿Qué habilidades o capacidades considera usted que debería tomar en cuenta un empleador al momento de contratar?</p>	<p>E1: "Pues yo siento que más que todo eso, la capacidad, la experiencia, el dinamismo y yo siento mucho eso en el deseo de trabajar."</p> <p>E2: "Tomar en cuenta las capacidades de las personas, también, este, más que todo eso, tomar en cuenta las capacidades de las personas."</p> <p>E3: "Conocimiento, capacidades y habilidades. Dependiendo el trabajo que se va desempeñar."</p> <p>E4: "La actitud y disposición."</p> <p>E5: "Dependiendo del trabajo que ofrecen, se debería de pasar una prueba laboral donde nosotros podremos demostrar que somos capaces."</p> <p>E6: "El conocimiento de tecnología, también que las personas sean activas."</p> <p>E7: "Ver las capacidades de la persona, a través de un examen o evaluación."</p> <p>E8: "La actitud, la capacidad, ser leales."</p> <p>E9: "A pues responsabilidad y el deseo de trabajar."</p> <p>E10: "Si la persona está rehabilitada, las capacidades que ha recibido o en las empresas deberían de capacitarnos."</p> <p>E11: "Ver la producción que uno hace."</p> <p>E12: "Eso depende del área que necesiten emplear."</p> <p>E13: "Las normales, nosotros recibimos rehabilitación donde aprendemos distintas cosas y el empleador nos puede capacitar y así funcionaremos bien en la empresa."</p> <p>E14: "Depende del puesto que se desee y de la empresa que contrata."</p> <p>E15: "Las mismas habilidades que el personal regular obtiene, con la diferencia que debemos adaptar mecanismos en cada área de trabajo como de una computadora a otros elementos que podemos manejar."</p> <p>E16: "Intelectuales."</p> <p>E17: "Estar a la vanguardia, en el momento, tecnificado, al día, actualizado. Hoy en día el empleador prefiere jóvenes sin tomar en cuenta el potencial de los demás."</p>	<p>Los participantes perciben que las capacidades o habilidades que un empleador debe tomar en cuenta al momento de contratar son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidades</li> <li>• Habilidades</li> <li>• Conocimiento</li> <li>• Nivel intelectual</li> <li>• Experiencia</li> <li>• Dinamismo</li> <li>• Actitud y disposición</li> <li>• Responsabilidad</li> <li>• Productividad</li> <li>• Actualización</li> </ul>

PREGUNTA No. 7	RESPUESTA	INTERPRETACIÓN
¿Se considera usted capaz de desempeñar eficazmente un empleo?	<p>E1: "Pues con todo, a parte de mis experiencias laborales y con lo que he aprendido y teniendo ya un estudio universitario siento que sí y sé que sí."</p> <p>E2: "Sí."</p> <p>E3: "Sí."</p> <p>E4: "Sí y más con capacitación y motivación."</p> <p>E5: "Sí."</p> <p>E6: "Sí."</p> <p>E7: "Sí."</p> <p>E8: "Sí."</p> <p>E9: "Claro que sí."</p> <p>E10: "Sí."</p> <p>E11: "Sí."</p> <p>E12: "En el cual esté capacitado, sí."</p> <p>E13: "Sí."</p> <p>E14: "Sí."</p> <p>E15: "Claro, por supuesto, desde luego."</p> <p>E16: "Por supuesto."</p> <p>E17: "Por supuesto."</p>	Las 17 personas entrevistadas se consideran capaces de desempeñar eficazmente un empleo.



PREGUNTA No. 8	RESPUESTA	INTERPRETACIÓN
<p>¿Cuáles son las actividades rutinarias que más se le dificultan a usted previo a presentarse a una entrevista de trabajo?</p>	<p>E1: "Pues una de esas sería el lugar donde está la entrevista porque a veces para una persona no vidente el lugar que le dieron o la dirección que le dan es como extraña porque nunca ha ido y nunca había estado por ahí, pero como la situaciones de trabajo es así, a uno lo llaman y véngase en tal lado, eso es una y lo otro es la forma en que uno va a ir presentado porque uno como persona no vidente no tiene esa visibilidad como tiene una persona vidente, ah el tipo de trabajo es así entonces tengo que ir vestido de tal manera porque yo así lo he visto, que llegan por ahí o pasan por ahí las personas."</p> <p>E2: "Ah, este, no conocer los lugares a donde a uno lo llaman, más que todo eso."</p> <p>E3: "Siempre he trabajado por mi cuenta, no he presentado entrevistas de trabajo."</p> <p>E4: "Los nervios."</p> <p>E5: "Los nervios, tenso e inseguridad."</p> <p>E6: "Inseguridad."</p> <p>E7: "Toparme con personas que piensan que la ceguera se pega."</p> <p>E8: "La ubicación."</p> <p>E9: "Llegar al lugar, a veces no lo encuentro."</p> <p>E10: "El transporte porque en Guatemala no respetan al discapacitado."</p> <p>E11: "Mmm no se me dificulta."</p> <p>E12: "La comunicación y los nervios."</p> <p>E13: "Yo soy muy independiente, pero podría ser movilizarme porque hay mucha violencia y en Guatemala no se respeta al discapacitado."</p> <p>E14: "Ninguna, lo que cansa es estar buscando y siempre lo rechazan a uno."</p> <p>E15: "Miedo o nervios por la persona que lo entrevista a uno."</p> <p>E16: "Me imagino que a todos los nervios aunque yo oriento sobre la confianza en sí mismo, trabajo en el Ministerio de Trabajo."</p> <p>E17: "La movilidad."</p>	<p>Para las personas entrevistadas, las actividades que presentan mayor dificultad previo a la entrevista son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Movilización o transporte</li> <li>• Ubicación del lugar de la entrevista</li> </ul> <p>Por otro lado, las actividades que presentan mayor dificultad durante la entrevista son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nervios, tensión e inseguridad durante la entrevista laboral</li> <li>• Prejuicios por parte del entrevistador.</li> </ul>

PREGUNTA No. 9	RESPUESTA	INTERPRETACIÓN
¿Cuáles son las situaciones más comunes de discriminación laboral que usted ha experimentado en el momento de una entrevista laboral?	<p>E1: "Pues las discriminaciones han sido más, lo que dije anteriormente, los rasgos físicos, el tipo de persona y más que todo la forma en que se uno se desempeñan."</p> <p>E2: "Silencio."</p> <p>E3: "Ninguna y si alguien me ha discriminado yo no lo he sentido."</p> <p>E4: "Ninguna."</p> <p>E5: "Las preguntas que hacen, en una ocasión me pregunto la mujer que me entrevistaba que qué pensaba de ella."</p> <p>E6: "Mal atendido."</p> <p>E7: "Rechazo, la ignorancia, como le hablan a uno, a mi me han agredido verbalmente."</p> <p>E8: "No dejan ni siquiera que uno acabe de expresarse."</p> <p>E9: "Falta de credibilidad en el discapacitado, creen que no somos capaces de desempeñar correctamente un empleo y no les da la gana intentar comprobar si podemos o no."</p> <p>E10: "La falta de sinceridad, ya que solo nos ponen excusas para no darnos trabajo es mejor decimos usted no lo puede desempeñar porque no mira y ya. Falta de sensibilidad social."</p> <p>E11: "Pues que sientan lástima por uno o que me pongan a firmar."</p> <p>E12: "La personalidad que uno maneja."</p> <p>E13: "Lo ignoran a uno."</p> <p>E14: "Usted sabe, pero por su vista no se puede contratar."</p> <p>E15: "Le dicen a uno que llegue a una hora y no lo atienden o que lo van a llamar después."</p> <p>E16: "De persona a persona, paradigma y prejuicios. Lo percibo auditivamente o que no me involucren."</p> <p>E17: "La edad más que la discapacidad."</p>	<p>Las situaciones más comunes de discriminación descritas por los participantes son las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Discriminación por rasgos físicos</li> <li>• Mala atención</li> <li>• Rechazo, no tomarlo en cuenta</li> <li>• Agresión verbal</li> <li>• Desvalorización de las opiniones personales</li> <li>• Falta de credibilidad en las capacidades</li> <li>• Falta de sensibilidad social</li> <li>• Pretextos, falta de sinceridad</li> </ul> <p>Todas las situaciones descritas anteriormente se podrían catalogar como agresiones de tipo psicológico.</p>

PREGUNTA No. 10	RESPUESTA	INTERPRETACIÓN
<p>¿Considera usted que dentro de su ambiente laboral existe discriminación o percibe una red social de apoyo?</p>	<p>E1: "Silencio." E2: "Silencio." E3: "Silencio." E4: "Cuando estaba trabajando sentí apoyo." E5: "Cuando trabajé sí había apoyo pero la empresa quebró." E6: "No trabajo por el momento." E7: "Pues no trabajo pero donde trabajaba sí sentía discriminación, hay personas que no le creen a uno que no mira piensan que uno se hace el ciego." E8: "No he trabajado." E9: "No trabajo y desde que perdí la vista que no laboro." E10: "No he trabajado desde que quede ciego. Eso sí soy cristiano y soy líder del grupo y en él encuentro apoyo." E11: "Cuando trabajaba sentí discriminación." E12: "Hay discriminación aunque le parezca ilógico, ahí hay discriminación, por ejemplo, celebran el día de la madre y el del padre no se acuerdan; emplean al ciego cuando esa es nuestra casa." E13: "Desde que perdí la vista no trabajo, ahora estoy aprendiendo masoterapia que es un curso de ocho meses." E14: "No he laborado desde que perdí la vista." E15: "Cuando he trabajado, sentí apoyo, trabajaba en el Comité de Pro Ciegos." E16: "Tiene qué haber apoyo si no les bajo los muros." E17: "Hay una red de apoyo, pequeña, pero la siento."</p>	<p>Es necesario aclarar que dentro del grupo de personas entrevistadas, hay tanto personas empleadas como desempleadas.</p> <p>6 de los participantes (35%) perciben o han percibido una red de apoyo dentro de su ambiente laboral o social.</p> <p>Mientras tanto, 3 de los participantes (18%) perciben o han percibido discriminación en sus diferentes actividades.</p> <p>Los otros 8 participantes (47%) no dieron su opinión al respecto.</p> <p>Se puede observar que el menor porcentaje corresponde a las personas que sí han percibido discriminación.</p>

PREGUNTA No. 11	RESPUESTA	INTERPRETACIÓN
¿Qué consecuencias psicológicas le ha traído la discriminación laboral?	<p>E1: "No, solamente analizar, sólo me he puesto a analizarme en qué fallé, pero rabia y frustración no, simplemente me motiva a seguir adelante, nada más."</p> <p>E2: "Porque nos ha afectado por no tener un ingreso para sostenernos, para solventar nuestros problemas económicos o de consumo diario y a nivel psicológico en un montón porque uno se desespera, se encierra, a veces se pone cabis bajo, le afecta en un montón y el nivel religioso porque imagínate si tu crees en un ser Supremo y asistís a alguna religión y no encuentras trabajo y no sólo trabajo, sino te pasan otro montón de problemas, incluso dejás hasta de creer en eso y así pueden haber un montón de formas de cómo le afecta a uno tanto personal como indirecto. Pues también podría ser que te afecte en el sistema nervioso, que no puedes dormir bien, estás muy pensativo, etc. etc. pueden haber un montón. O también podría ser de que te encierres en tus problemas, y que te das por vencido y ya no querés hacer nada, cruzás los brazos hasta eso puede llegar a afectar, depende de la personalidad psicológica de cada quien. Pues más que todo la preocupación."</p> <p>E3: "Ninguna."</p> <p>E4: "Uno se siente poco capaz y de menos."</p> <p>E5: "Ninguna."</p> <p>E6: "Ninguna."</p> <p>E7: "Luto, depresión, pérdida de valores, aislamiento, rechazo por parte de mis amigos y familia."</p> <p>E8: "Depresión, ya ni yo me acepto, baja autoestima."</p> <p>E9: "Pues a veces siento que no valgo nada."</p> <p>E10: "Ánimo para seguir adelante."</p> <p>E11: "No creo, no me ha traído."</p> <p>E12: "No sentirme libre para ser efectivo."</p> <p>E13: "Yo ni tiempo de deprimirme tuve porque salí de mi operación y entré a la Rehabilitación del CRI y así me he estado en las entidades al servicio de los discapacitados aprendiendo siempre algo para saber de todo. Aunque tengo compañeros que pasaron hasta siete meses sin recibir rehabilitación, ellos están bien deprimidos y otros que sí llegaron a salir adelante."</p> <p>E14: "Enojo, ya me adapté."</p> <p>E15: "Depresión, sentirme incapaz de lograr metas."</p> <p>E16: "Pues trabajo para ello, preparo a los discapacitados para que tengan confianza en sí mismos y sean personas efectivas."</p> <p>E17: "Sentirme inútil para la sociedad."</p>	<p>Entre las consecuencias psicológicas que los participantes describen a raíz de la discriminación laboral están:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Desesperación</li> <li>• Aislamiento</li> <li>• Tristeza</li> <li>• Pérdida de fe</li> <li>• Insomnio</li> <li>• Desmotivación</li> <li>• Preocupación</li> <li>• Sentimiento de inferioridad</li> <li>• Depresión</li> <li>• Pérdida de valores</li> <li>• Rechazo por parte de amigos y familia</li> <li>• Baja autoestima (incapaz de lograr metas, inútil para la sociedad, etc.)</li> <li>• Enojo</li> </ul>

PREGUNTA No. 12	RESPUESTA	INTERPRETACIÓN
<p>¿Conoce si en Guatemala existen leyes que le amparen a nivel laboral?</p>	<p>E1: "Pues a nivel laboral sé que sí hay bastantes leyes y en especial para las personas no videntes, hay, pero como actualmente yo no laboro, entonces no."</p> <p>E2: "No."</p> <p>E3: "Me imagino que existen, pero no estoy seguro y si los hay no se si se cumplan."</p> <p>E4: "Sí, no las conozco en detalle."</p> <p>E5: "Sí, nos apoya para la no discriminación, tenemos derecho a prestaciones, tenemos también obligaciones."</p> <p>E6: "Sí. Ahora no las recuerdo."</p> <p>E7: "No."</p> <p>E8: "Sí, no lo pueden discriminar a uno, no me pueden bajar el sueldo y deben respetar mis derechos."</p> <p>E9: "Sí, que no nos pueden retirar por ser ciegos, también las empresas deben de contar con un porcentaje de empleado con discapacidad."</p> <p>E10: "Sí, hay leyes y entidades como en el CONADI pero en este momento no las recuerdo."</p> <p>E11: "La verdad que no sé."</p> <p>E12: "No, y si las hay, no las practican."</p> <p>E13: "Sí, Ley sobre Discapacidad, pero como todas las leyes en Guatemala no se cumplen (accesibilidad de los edificios públicos, bibliotecas, rampas, computadoras."</p> <p>E14: "Sí, sí estoy trabajando y pierdo la vista, tengo Derecho a jubilarme, yo perdí la vista hace 18 años y me jubilé del IGSS."</p> <p>E15: "Sí, pues las empresas deben contratar por lo menos el 5% de sus empleados con discapacidad."</p> <p>E16: "Sí, están escritas, pero no las cumplen."</p> <p>E17: "Sólo sé que el CONADI y el Congreso han luchado por la reinserción laboral del discapacitado."</p>	<p>El 71% (12 participantes) de la muestra seleccionada señaló tener conocimiento sobre las leyes que los amparan a nivel laboral mientras que el otro 19% (5 participantes) no tiene conocimiento sobre el tema.</p> <p>Sin embargo, el 100% de los entrevistados coincidió en que si existen o no existen leyes que los amparen, éstas no se cumplen en Guatemala.</p>

PREGUNTA No. 13	RESPUESTA	INTERPRETACIÓN
¿Conoce usted sus Derechos a nivel laboral?	<p>E1: "Pues una de esas sé que las personas no videntes tenemos derecho, por ejemplo de jubilarnos mucho más antes que la persona que sí tenga sus cinco sentidos cabales. Está como el derecho a jubilación, derecho a permisos, el derecho a vacaciones, y hay otros, pero como digo, como no laboro actualmente los desconozco así a fondo."</p> <p>E2: "Tampoco no."</p> <p>E3: "No."</p> <p>E4: "No."</p> <p>E5: "Ser puntual, desempeñar bien el trabajo, debemos ser constantes."</p> <p>E6: "Sí, tenemos derecho a prestaciones."</p> <p>E7: "IGGS, tenemos derecho a prestaciones, vacaciones, aguinaldo, bono 14, subsidio."</p> <p>E8: "Sí puntualidad, efectividad del área."</p> <p>E9: "No."</p> <p>E10: "Pues un poco, por ejemplo la empresa que contrata a un discapacitado debe contar con rampas o escaleras eléctricas, o por lo menos las más mínimas condiciones para que uno se movilice, pero esto representa gasto para la empresa y prefieren no contratar al discapacitado."</p> <p>E11: "No."</p> <p>E12: "No, los ignoro, de todas formas no los aplican."</p> <p>E13: "Claro, yo fui nombrado para discutir los Derechos del discapacitado en el Congreso, pero creo que la mayoría de las personas discapacitadas los desconocen."</p> <p>E14: "No pueden despedirlo a uno sin justificación o si uno se enferma o está en vacaciones."</p> <p>E15: "Sí, si uno trabaja debe de conocerlos, por ejemplo, tenemos Derecho al salario mínimo, también nos deben respetar, también tenemos Derechos a vacaciones y a aguinaldo."</p> <p>E16: "Derecho a ser ciudadano, a la vida, a la salud, a la educación, a la expresión."</p> <p>E17: "No."</p>	<p>El 59% de los participantes (10) dijo tener conocimiento acerca de sus Derechos a nivel laboral mientras que un 41% (7) dijo no conocerlos.</p> <p>Entre los Derechos mencionados están:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Jubilación</li> <li>• Vacaciones</li> <li>• Prestaciones</li> <li>• Bono 14</li> <li>• Aguinaldo</li> <li>• Salario mínimo</li> <li>• Derechos a instalaciones adecuadas a fin de facilitar su movilización.</li> </ul>

PREGUNTA No. 14	RESPUESTA	INTERPRETACIÓN
<p>¿Cuáles son las formas en las cuales busca empleo o a que fuentes ha recurrido?</p>	<p>E1: "Pues las fuentes sólo a la Institución del Comité Pro Ciegos y personalmente nada más."</p> <p>E2: "Sólo al Comité Pro Ciegos nada más."</p> <p>E3: "He trabajado y trabajo por mi cuenta, cuando quede ciego trabaje durante 10 años en Pro Ciegos pero en realidad no se me ha dificultado el hecho de conseguir empleo."</p> <p>E4: "Entregando currículum y ahora que estoy recibiendo capacitación en ASCATED."</p> <p>E5: "ASCATED, Pro Ciegos, CONADI, Asociación Nacional de Ciegos."</p> <p>E6: Silencio.</p> <p>E7: "Hago mis trabajos por mi cuenta y ahora que me acerque aquí a ASCATED."</p> <p>E8: "Por conocidos."</p> <p>E9: "A través del CRI y de AGORA."</p> <p>E10: "Por el radio, Ministerio de Trabajo, Oficina Nacional del Empleo."</p> <p>E11: "AGORA."</p> <p>E12: "Por medio de las distintas entidades, Asociación de Ciegos de Guatemala, Pro Ciegos y AGORA."</p> <p>E13: "En el Ministerio de Trabajo y colocación laboral AGORA."</p> <p>E14: "Pues capacitándome, siempre estar pendiente de la tecnología a través del GAUS que es un programa de computación para el no vidente."</p> <p>E15: "A través de amigos y por el Comité."</p> <p>E16: "Estudiando, preparándome y capacitándome."</p> <p>E17: "AGORA (ASCATED) y Pro Ciegos."</p>	<p>Entre las fuentes mencionadas para la búsqueda de empleo están las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Búsqueda de empleo a través de recurrir a instituciones que brindan servicio a personas discapacitadas como el Comité Pro Ciegos y Sordos de Guatemala, la Asociación Nacional de Ciegos de Guatemala, la Consejo Nacional para la Atención de las Personas con Discapacidad - CONADI- y Asociación de Capacitación y Asistencia Técnica en Educación y Discapacidad - ASCATED- entre otras.</li> <li>• Búsqueda a través de organizaciones gubernamentales como el Ministerio de Trabajo o la Oficina Nacional del Empleo.</li> <li>• Búsqueda de empleo por medios personales a través de amigos y familiares.</li> <li>• Búsqueda de empleo a través de la radio.</li> <li>• A través de la preparación y actualización constantes.</li> </ul>

PREGUNTA No. 15	RESPUESTA	INTERPRETACIÓN
<p>Por el hecho de ser hombre o mujer, ¿considera que se le ha hecho más difícil encontrar empleo?</p>	<p>E1: "Pues siento que no, no tanto por eso, sino siempre por la discriminación porque igual hay personas, tanto hombres como mujeres no videntes que también sufren lo mismo."</p> <p>E2: "Sí, por ser mujer y por mi bajo nivel académico."</p> <p>E3: "Depende de uno, conozco muchas mujeres muy bien colocadas."</p> <p>E4: "Sí. No importa si uno es hombre o mujer pero sí me ha costado."</p> <p>E5: "No, depende de las capacidades de uno."</p> <p>E6: "Pienso que a un hombre se nos hace más difícil que nos den trabajo por muy mal que sea el sueldo es más difícil, una mujer puede trabajar de doméstica o dama de compañía, yo siento que tiene más oportunidad."</p> <p>E7: "No por ser hombre sino por el desconocimiento de la sociedad, nos niegan la oportunidad y nos limitan el conseguir trabajo."</p> <p>E8: "No."</p> <p>E9: "Por el momento no he buscado pero me imagino que no se fijan más si uno mira o no."</p> <p>E10: "Sí, por la sensibilidad social por el género es más fácil que le den el empleo a una mujer, además por mi edad me cuesta un poco encontrar trabajo."</p> <p>E11: "No, al contrario en el ámbito de los masajes las señoras lo prefieren a uno de mujer para que se los haga."</p> <p>E12: "Sí, siempre quieren chicas."</p> <p>E13: "No creo que el sexo sea un obstáculo."</p> <p>E14: "No, más creo que es por el factor edad."</p> <p>E15: "No, simplemente las empresas nos consideran incapaces y por eso nos niegan la oportunidad."</p> <p>E16: "No."</p> <p>E17: "No, de ninguna manera."</p>	<p>El 71% de los participantes (12) consideran que el sexo de la persona no influye en la obtención de un empleo, mientras que el 19% (5) consideran que este factor sí influye.</p>



## ANÁLISIS GENERAL

La muestra con la que se trabajó fue conformada por 17 personas tanto hombres y mujeres en edad laboral, de 20 a 60 años, participantes en el Proyecto AGORA de ASCATED. La mayoría de los participantes han perdido la vista por diferentes causas, entre ellas, desprendimiento de retina, enfermedad o accidente; solamente 2 de los entrevistados son ciegos de nacimiento. Al respecto, uno de ellos expresó:

*“Pues a mi Dios me permitió ver durante 23 años pero tengo 33 de tocar, de sentir, de oler y no cambiaría esto, pude conocer el mundo a través de mis otros sentidos y soy muy feliz recuerdo un mundo lindo y ahora ha empeorado prefiero seguirlo recordando como era antes”.*(E3)

En cuanto al grado académico, muchos de ellos culminaron el diversificado; sin embargo solamente el 24% de la muestra labora mientras que el otro 76% no. Dentro de los participantes que laboran, la mayoría ha sentido una red de apoyo en su lugar de trabajo mientras que otras personas no han laborado desde que perdieron la vista. A continuación se muestra un comentario que refleja lo anterior:

*“No he trabajado desde que quedé ciego. Eso sí, soy cristiano y soy líder del grupo y en él encuentro apoyo.”*(E7;R10)

Para algunos de los participantes, se les ha negado la oportunidad de desempeñarse laboralmente por su condición de ceguera, es decir, se les ha discriminado laboralmente y esto lo ha sentido a través de señales o situaciones como mala atención, pretextos, falta de confianza en sus capacidades, falta de solidaridad, rechazo y en ocasiones miedo o repulsión. Esto puede observarse en comentarios como los siguientes:

*“No es un comentario sino una duda, yo me pregunto a veces porque les damos asco porque ni nos guían ni nos ayudan, esto a cualquiera le puede pasar”.*(E7)

*“Más que todo verbal, le contestamos después, espere nuestra llamada, usted no puede desempeñar el cargo, excusas y más excusas.”*(E10; R3)

Algunas otras de las señales que las personas perciben como discriminación laboral son el tono de la voz y los demás aspectos comunicacionales como la agresión verbal. Un ejemplo de ello es el siguiente:

*“Mmm de varias formas, a veces lo dejan hablando a uno solo o no lo toman en cuenta o lo tratan a uno con desprecio.”(E7; R3)*

En cuanto a las causas de la discriminación laboral, los entrevistados la atribuyen al factor económico o crisis económica general y al factor cultural o prejuicios en las personas ya que se tiende a pensar que discapacidad es sinónimo de incapacidad. La mayoría de los participantes mencionó además que otra de las causas de la discriminación laboral es la falta de conocimiento, información o educación sobre el tema de la discapacidad y la falta de confianza en las capacidades y habilidades de las personas no videntes. Esto se refleja en comentarios como los siguientes:

*“A que las personas que tienen sus cinco sentidos completos creen que somos inútiles.”(E11;R4)*

*“A la falta de conocimiento, no conocen las habilidades, virtudes y capacidades de uno.”(E4: R4)*

Todo los participantes coincidieron en que entre los factores que facilitan la obtención de un empleo están: el nivel académico o preparación personal y la actitud personal mientras que, entre los factores que la obstaculizan están: la falta de confianza, los prejuicios empresariales, el desconocimiento sobre el tema de la discapacidad, los rasgos físicos y la crisis económica. A continuación se muestran algunos comentarios:

*“Por la crisis económica, por el nivel socioeconómico de la persona, a alguien tatuado no lo contratan y a un discapacitado tampoco, no nos dan ni la oportunidad.”(E9;R5)*

*“Yo creo que todo está en uno mismo, en no dejarnos vencer, en formarnos metas y hacer todo para cumplirlas. Si no se puede por un lado, por otro se nos abrirán las puertas.”(E3;R5)*

Los participantes perciben que las capacidades o habilidades que un empleador debe tomar en cuenta al momento de contratar son: conocimiento, nivel intelectual, responsabilidad, actitud y disposición, experiencia, dinamismo, productividad y actualización.

*“Los discapacitados debemos prepararnos y no debemos sentir lástima por nosotros mismos porque así nunca seremos tomados en cuenta”. (E16)*

Por otro lado, para las personas entrevistadas, las actividades que se les dificultan previo o durante una entrevista de trabajo son: la movilización y la ubicación del lugar, el manejo de los nervios e inseguridad y los prejuicios por parte del entrevistador.

**Entre las consecuencias psicológicas producto de la discriminación laboral están: desesperación, aislamiento, tristeza, pérdida de fe, insomnio, desmotivación, preocupación, sentimiento de inferioridad, depresión, pérdida de valores, rechazo por parte de la familia y amigos, baja autoestima y enojo. Un ejemplo de baja autoestima se observa en los siguientes comentarios:**

*“Depresión, ya ni yo me acepto, baja autoestima.” (E8;R11)*

*“Pues a veces siento que no valgo nada.” (E9;R11)*

*“Sentirme inútil para la sociedad.”(E17;R11)*

La mayoría de la muestra seleccionada señaló tener conocimiento sobre sus derechos y las leyes que los amparan a nivel laboral, otros dijeron no tener idea sobre ellos, pero coinciden, además, en su opinión de que si existen leyes, estas no se cumplen. Uno de los entrevistados comentó:

*“Pues ojala más personas nos tomaran en cuenta, tenemos la esperanza de que se nos mire a los de capacidades diferentes, y que se nos tome en cuenta somos gente y valemos, que ya no se nos discrimine que haya una atención para nosotros, tenemos derechos así como obligaciones”.(E9)*

**CAPÍTULO IV**  
**CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**  
**Conclusiones**

- Existe discriminación laboral según la percepción de las personas no videntes participantes en el estudio.
- La discriminación laboral se manifiesta a través de actitudes como racismo, aislamiento, rechazo, marginación, incomprensión, falta de creencia en sus capacidades, falta de información sobre el tema de la discapacidad y a través de la negación de oportunidades laborales.
- Existen cuatro diferentes vertientes en cuanto a la percepción sobre la discriminación laboral, una es la percepción de la discriminación atribuida al gobierno, otra es la discriminación atribuida a los empresarios, la tercera es la discriminación atribuida a las personas en general y finalmente la discriminación atribuida a la condición particular de la persona no vidente.
- Las señales de discriminación laboral percibidas por los participantes son catalogadas en cuatro tipos: psicológico, comunicacional, sociopolítico y de tipo eminentemente laboral.
- Las situaciones descritas como discriminación laboral por las personas entrevistadas, catalogadas como agresiones de tipo psicológico se podría mencionar entre ellas la desvalorización de las opiniones personales, rechazo, agresión verbal y falta de credibilidad en sus capacidades.
- La existencia de discriminación es percibida como la falta de educación, conocimiento y sensibilización acerca la discapacidad lo cual conlleva a los prejuicios sociales y empresariales cuya consecuencia es el cierre de oportunidades laborales.

- La causalidad de la discriminación laboral se debe a factores específicos o propios del contexto ideológico o cultural como la falta de información, educación sobre el tema de la discapacidad; por otro lado, se atribuye a factores más generales como la crisis económica mundial.
- Los factores que facilitan la obtención de un empleo según la percepción de los entrevistados son la actitud personal, la preparación personal (nivel académico) y la competitividad o polifuncionalidad.
- Los factores que obstaculizan la obtención de un empleo, según la percepción de los entrevistados, podrían catalogarse como la crisis económica, falta de medios que faciliten la inserción laboral, falta de capacitación previa a la inserción laboral y los prejuicios sociales y empresariales.
- Los participantes perciben que las capacidades o habilidades que un empleador debe tomar en cuenta se engloban en su capacidad de adaptación (dinamismo, actitud, disposición) y en su capacidad de respuesta (responsabilidad, productividad, actualización) ante un puesto en particular.
- Según la percepción de los participantes, las actividades que presentan mayor dificultad previo a la entrevista laboral están relacionadas con la movilización mientras que las actividades que presentan mayor dificultad durante la entrevista son el manejo de los nervios, tensión, inseguridad durante la entrevista laboral y los prejuicios mostrados por el entrevistador.
- Para la mayoría de los participantes entrevistados, el sexo no es considerado como un factor que influye en la obtención de un empleo.

- Entre las **consecuencias psicológicas** derivadas de la discriminación laboral están: desesperación, aislamiento, tristeza, pérdida de fe, insomnio, desmotivación, preocupación, sentimiento de inferioridad, depresión, pérdida de valores, rechazo por parte de amigos y familia, baja autoestima y enojo entre otras.

## **Recomendaciones**

- A la población en general, educarnos y educar a nuestras futuras generaciones acerca de la discapacidad para eliminar el prejuicio e ideas erróneas que existen acerca de la misma, y así formar una sociedad incluyente, en la que se respeten y valoren las diferencias e individualidades de cada una de las personas.
- Al Ministerio de Trabajo, promover la concientización y sensibilización sobre la discapacidad a través de capacitaciones, cursos, talleres, charlas y campañas en medios masivos, con el fin de que la sociedad tome conciencia de que la persona con alguna discapacidad es alguien capaz de ganarse la vida poniendo en práctica sus capacidades individuales, contribuyendo así al desarrollo de la sociedad. Además divulgar las legislaciones que amparan a las personas con alguna discapacidad y velar porque sean respetadas y cumplidas.
- A las distintas entidades que apoyan al discapacitado, que promuevan y divulguen cada uno de sus programas para así contribuir en la comprensión y mejoramiento de la dinámica psicológica que las personas manejan a la hora de insertarse en el mundo laboral.
- A los profesionales encargados del área de recursos humanos tomar en cuenta el recurso humano capacitado que está disponible gracias a estos programas de capacitación abriéndoles así la oportunidad de insertarse laboralmente y colaborar en el desarrollo socioeconómico de la sociedad.
- A las personas con discapacidad que además de capacitarse busquen apoyo psicológico para tener una salud mental óptima que les facilite su reinserción social.

- A la Escuela de Ciencias Psicológicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala, especialmente al área de Práctica Supervisada, que apoye a las distintas entidades que trabajan con discapacitados brindándoles el recurso humano capacitado para dar soporte psicológico, beneficiándose así mutuamente ya que las entidades contarían con psicólogos y los estudiantes de psicología con otro centro de práctica que les permita contribuir al mejoramiento de nuestra sociedad al sensibilizarse y enriquecer su calidad humana y profesional.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Casado, D. (2003). Conocimiento y gestión del empleo de las personas con discapacidad. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*. 50 pp.

Cazallas Alcaide (2008). Ocupación profesional de las personas con discapacidad visual en el mercado de trabajo ordinario: un estudio de la Bolsa de Empleo para Afiliados a la Organización Nacional de Ciegos Españoles. *Integración. Revista sobre Ceguera y Deficiencia Visual*. No. 54, 7-16. 63 pp.

Cerrillo, J. (2007). La sensibilidad universal: una aproximación al discurso del movimiento de personas con discapacidad. *Acciones e Investigaciones Sociales*, 24, 129 pp.

Dicaprio, Nicholas (1992). Teorías de la Personalidad. Editorial McGraw Hill. México, 397 pp.

Eslava Arnao, Edgar. (2006). Outplacement. *Psicología Científica.com* Lima, Perú, 194 pp.

Giménez, Dulce y María del Mar Ramos. (2008). La discriminación de las mujeres discapacitadas en España. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*. España, Núm. 45. 119 pp.

González, Mariano. (2005). Personas con discapacidad y condiciones de exclusión en Guatemala. Oficina de los Derechos Humanos del Arzobispado de Guatemala –ODHAG-. Guatemala. 54 pp.

López, C. y Enrique Seco. (2005). *Discapacidad y empleo en España: su visibilidad*. Innovar 15 (26), 72 pp.

Malo, Miguel Angel (2002). Las personas con discapacidad en el mercado de trabajo español. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*. Valencia, España, 72 pp.

Martínez Veiga, U. (2005). Mercado de Trabajo e Inmigración. *Revista Pueblos*. 264pp.

Pereda, C., et.al. (1997). Discapacidad y Trabajo en España. Estudio de los procesos de inclusión y exclusión social de las personas con discapacidad. Madrid. 194 pp.

Sánchez López, María Pilar y María Angeles Quiroga Estévez, 1995. Relaciones entre satisfacción familiar y laboral: variables moduladoras. *Anales de Psicología*. Madrid, 11 (1), 85 pp.

Torres, J. *Mujer y Discapacidad: Situación General*. Fundación ONCE. 102 pp.

Vera, Isabelle, et.al. (Ana Vásquez, Estrella Sánchez, Lourdes Sánchez, Alejandro Luévano), 2004. La Discriminación en la contratación de personas con discapacidad. *Psicología Científica.com* Facultad de Psicología, Universidad Autónoma de Nuevo León, Monterrey, Nuevo León, México. 192pp.

## **ANEXOS**

Guatemala, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2010.

### **Carta de Consentimiento**

A través de la presente, certifico que deseo participar de manera voluntaria en la investigación *La Percepción de las Personas No Videntes sobre la Discriminación Laboral en la Sociedad Guatemalteca*. Esta investigación es llevada a cabo por Julia Scarlet Moraga Porras, estudiante de la carrera de Psicología, de la Escuela de Ciencias Psicológicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Además he sido informado (a) que las respuestas a la entrevista realizada son de carácter anónimo y confidencial, y que sólo serán utilizadas con fines de esta investigación. Es de mi conocimiento que puedo dejar de participar en el presente estudio en el momento que lo desee.

---

Nombre y Apellido

Firma

Si tiene alguna pregunta puede comunicarse con Scarlet Moraga en el correo: [moraga.scarlet@gmail.com](mailto:moraga.scarlet@gmail.com)

## Guión de la entrevista

Edad:\_\_\_\_\_ Sexo:\_\_\_\_\_ Nivel Académico: Primaria\_\_\_\_\_

Secundaria\_\_\_\_\_

Diversificado\_\_\_\_\_

Universitario completo\_\_\_\_\_

Universitario incompleto\_\_\_\_\_

Ninguno\_\_\_\_\_

¿Está usted trabajando actualmente?      Sí \_\_\_\_\_  
No

1. ¿Qué es para usted la discriminación?
2. ¿Qué opina usted sobre la discriminación laboral en Guatemala?
3. ¿A través de qué señales perciben usted la existencia de discriminación laboral?
4. ¿A qué atribuye usted la discriminación laboral en la sociedad guatemalteca?
5. ¿Cuáles cree usted que son los factores que facilitan u obstaculizan la obtención de un empleo?
6. ¿Qué habilidades y capacidades considera que usted que debería tomar en cuenta un empleador al momento de contratar?
7. ¿Se considera usted capaz de desempeñar eficazmente un empleo?
8. ¿Cuáles son las actividades rutinarias que más se le dificultan a usted previo a presentarse a una entrevista de trabajo?
9. ¿Cuáles son las situaciones más comunes de discriminación que usted ha experimentado en el momento de una entrevista laboral?
10. ¿Considera usted que dentro de su ambiente laboral existe discriminación o percibe una red social de apoyo?
11. ¿Qué consecuencias psicológicas le ha traído la discriminación laboral?

12. ¿Conoce si en Guatemala existen leyes que le amparen a nivel laboral?

No \_\_\_\_\_ Sí \_\_\_\_\_

Cuáles? \_\_\_\_\_

13. ¿Conoce usted sus derechos a nivel laboral?

14. ¿Cuáles son las formas en las cuales busca empleo o a qué fuentes ha recurrido?

15. Por el hecho de ser hombre o mujer, ¿considera que se le ha hecho más difícil encontrar empleo?

16. Quisiera agregar un comentario:

## LEY DE ATENCION A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

### Decreto 135-96

**Artículo 34.** El Estado garantiza la facilitación de la creación de fuentes de trabajo para que las personas con discapacidad tengan el derecho a un empleo adecuado a sus condiciones y necesidades personales, dependiendo de las limitaciones físicas o mentales que presenten.

**Artículo 35.** Se consideran actos de discriminación, el emplear en la selección de personal, mecanismos que no estén adaptados a las condiciones de los aspirantes, el exigir requisitos adicionales a los establecidos por cualquier solicitante y el no emplear por razón de discapacidad, a un trabajador idóneo. También se considera acto discriminatorio que, en razón de la discapacidad, a una persona se le niegue el acceso y la utilización de los recursos productivos.

**Artículo 36.** Se considera prioritaria la capacitación a las personas con discapacidad mayores de dieciocho años que, como consecuencia de su discapacidad, no hayan tenido acceso a la educación y carezcan de formación laboral.

**Artículo 37.** El Estado ofrecerá a los empleadores que lo requieran, asesoramiento técnico, para que éstos puedan adaptar el empleo y crear ambientes físicos adecuados a las condiciones y necesidades de las personas con discapacidad.

**Artículo 38.** El patrono deberá proporcionar facilidades para que todas las personas con discapacidad, sin discriminación alguna, se capaciten y se superen en el empleo.

**Artículo 39.** Las personas con discapacidad que realicen una actividad lucrativa, independientemente de su naturaleza, tendrán los mismos deberes, derechos y prestaciones establecidos en las leyes laborales del país, incluyendo las relativas a seguridad social.

**Artículo 40.** La persona con discapacidad tiene derecho a gozar de un salario equitativo al trabajo realizado y no menor al salario mínimo, legalmente establecido.

**Artículo 41.** El trabajo de las personas con discapacidad debe ser adecuado especialmente a su edad, condiciones, estado físico, desarrollo intelectual y valores morales.

**Artículo 42.** El Estado garantizará la capacitación laboral de las personas que, como consecuencia de una enfermedad o lesión desarrollen una discapacidad que les impida continuar en el trabajo que realizaban. Esta capacitación procurará que se adapten a nuevas condiciones de trabajo de acuerdo con las condiciones físicas de la persona.

**Artículo 43.** El Ministerio de Trabajo y Previsión social proporcionará el servicio, con profesionales calificados, de asesoramiento en readaptación, colocación y reubicación en el empleo de las personas con discapacidad.



## **RESUMEN**

La presente investigación contiene un análisis acerca de la percepción de las personas no videntes sobre la discriminación laboral. La realización del trabajo de campo se llevó a cabo en ASCATED – Asociación de Capacitación y Asistencia Técnica en Educación y Discapacidad- la cual ha elaborado un proyecto llamado AGORA, siendo éste una alternativa a la inserción laboral de las personas con discapacidad visual. En el proyecto AGORA participan tanto hombres como mujeres en edad laboral.

El objetivo de la presente investigación fue describir y conocer la percepción que las personas no videntes tienen sobre la discriminación laboral. La técnica utilizada para la recopilación de datos fue la entrevista profunda, la que fue aplicada de manera individual con una duración aproximadamente de 30 minutos y se interpretó y analizó de manera cualitativa.

Los resultados muestran que según la percepción de los participantes existe discriminación laboral debido a que se manifiesta a través de actitudes como racismo, aislamiento, rechazo, marginación, incompreensión, duda de sus habilidades y aptitudes, falta de información sobre el tema de la discapacidad y negación de oportunidades laborales.

El origen de la discriminación laboral se debe a la percepción de la discriminación atribuida al gobierno, a los empresarios, a las personas en general y finalmente la discriminación atribuida a la condición particular de la persona no vidente.